

Kokemuksia erityisopettajien työnohjauksesta

Helsingin yliopisto
Kasvatustieteiden maisteriohjelma
Erityispedagogiikan opintosuunta
Pro gradu -tutkielma 40 op
Erityispedagogiikka
Maaliskuu 2020
Teija Sahlström

Ohjaaja: Markku Jahnukainen



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta, Kasvatustieteiden maisteriohjelma		
Tekijä - Författare - Author Teija Sahlström		
Työn nimi - Arbetets titel Kokemuksia erityisopettajien työnohjauksesta		
Title Experiences of special teachers'		
Oppiaine - Läroämne - Subject Erityispedagogiikka		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Markku Jahnukainen	Aika - Datum - Month and year Maaliskuu 2020	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 68 s + 7 liites.
<p>Tiivistelmä - Referat – Abstract</p> <p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää erityisopettajien kokemuksia työnohjauksesta sekä sen merkityksestä omaan jaksamiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Tutkimusaiheen valintaa ohjasi erityisopettajien työnohjauksen tutkimuksen vähäisyys ja oma työnohjaajataustani. Erityisopettajan ammatti ja työ on kuormittavaa, kiireistä sekä koulu työympäristönä on monitasoinen. Erityisopettajan työ on vaativaa ihmissuhdetyötä. He kantavat huolta niistä lapsista ja nuorista, jotka ovat haavoittuvaisimpia ja tarvitsevat eniten välittämistä ja huolenpitoa. Mutta kuka kantaa erityisopettajaa? Erityisopettajien työnohjaus ammatillisen kasvun ja jaksamisen tukena tulisi olla se keino, jolla erityisopettajat saavat tukea työhönsä. Työhyvinvointi ja työnohjauksen mahdollisuudet ovat avainasemassa erityisopettajien jaksamisessa työssään sekä opettajan koulutuksen sekä ammatin valinnassa myös tulevaisuudessa.</p> <p>Tutkimus toteutettiin verkkotutkimuksena sosiaalisessa mediassa. Tutkimuksen taustakysely ja tutkimuskutsu toteutettiin Erityisopettajat Facebook-ryhmässä. Varsinainen tutkimus toteutettiin suljetussa Erityisopettajien pohdintaa Facebook-ryhmässä fokusryhmähaastatteluna. Tutkimuksen kohderyhmä oli 7 erityisopettajaa. Sosiaalista mediaa tutkimuskenttänä käytettäessä verkko voi olla tutkijalle väline, lähde tai paikka. Verkkotutkijalle ympäristö on usein näitä kaikkia, kuten tässä tutkimuksessa. Sosiaalisen median tutkimuksessa korostuu tutkijan oma eettinen pohdinta ja reflektointi. Aineiston analysoinnissa ja tulkinassa käytiin sisällönanalyysia.</p> <p>Tutkimuksessa saadut tulokset vahvistivat käsitystäni siitä, että erityisopettajien työnohjaus tulisi saada säännölliseksi rakenteeksi tukemaan työssä jaksamista sekä ammatillista kehittymistä. Tutkimustulosten perusteella erityisopettajien työnohjauksen saaminen on vaihtelevaa. Työnohjausta on tarjolla ja sitä saa riippuen siitä, millainen ymmärrys työnohjauksesta ja sen saamisen merkityksestä oli työpaikalla. Erityisopettajien kokemuksissa tuli esiin erityisopettajan ammattiin ja työhön liittyvät niin hyvät kuin haasteelliset puolet. Työnohjauksella koettiin olevan merkitystä työhyvinvointiin, ammatillisen tuen saamiseen sekä kokemukseen.</p>		
Avainsanat - Nyckelord erityisopettaja, työnohjaus, opettajien työnohjaus, ammatillinen kehittyminen		
Keywords special education teacher, supervision, teachers' supervision, professional developmental		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Educational Sciences		
Tekijä - Författare - Author Teija Sahlström		
Työn nimi - Arbetets titel Kokemuksia erityisopettajien työnohjauksesta		
Title Experiences of special teachers'		
Oppiaine - Läroämne - Subject Special education		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Markku Jahnukainen	Aika - Datum - Month and year March, 2020	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 68 pp. + 7 appendices
<p>Tiivistelmä - Referat – Abstract</p> <p>The purpose of this study is to examine supervision experiences of special education teachers and how supervising affects their ability to carry on in their duties and how their professional development. The main reason for this subject was the lack of previous studies on the matter and also my own history in the field of supervision. Working as a teacher in special education is often very taxing and for the employees because the work itself requires building individual relationships with students in a work environment as hectic and yet bureaucratic as schools are. Special education teachers are taking care of students and children who are in the most vulnerable positions of society and need the most care and affection in their lives. But who cares for the teachers themselves? Professional supervision is the key in supporting special education professionals in their daily life both mentally and professionally. Regular and accessible supervision services should be viewed as the primary method to secure the well being of the special education teachers, which in turn would help to maintain a healthy workforce in the field.</p> <p>The study was conducted as online research through social media. The background survey and research invitations were conducted in the Erityisopettajat Facebook group. The actual study was then conducted in closed Facebook group called "Erityisopettajien pohdintaa" by interviews of the focus group of seven (7) special education teachers. The materials gathered from the studies were the analysed by using content analysis methods.</p> <p>The final results of the conducted research enforced my understanding that supervision should be instituted as a regular part of the support structure of special education professionals. Based on the results the study, the accessibility of supervision varies a lot between workplaces. The availability of supervision appears to depend mostly on the employers understanding of its benefits for the employee and the work environment itself. The survey succeeded in covering both the good and the challenging parts of special education. The final conclusion from the study is that the teachers in special education felt that the supervision as a direct impact on their well being and professional development.</p>		
Avainsanat - Nyckelord erityisopettaja, työnohjaus, opettajien työnohjaus, ammatillinen kehittyminen		
Keywords special education teacher, supervision, teachers' supervision, professional development		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

Sisällys

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖNOHJAUS.....	3
2.1	Työnohjauksen käsite	3
2.1.1	Työnohjauksen historiaa.....	3
2.1.2	Työnohjauksen määritelmä.....	4
2.2	Työnohjaus oppimisprosessina.....	7
2.3	Työnohjauksen toteuttaminen	7
2.3.1	Työnohjaaja.....	7
2.3.2	Työnohjaus käytännössä.....	9
2.4	Opettajien työnohjaus	10
2.4.1	Opettajien työnohjaus- käsite	10
2.4.2	Opettajien työnohjauksen tarpeellisuudesta	11
2.4.3	Esimerkki opettajien työnohjauksen tarjoamisesta.....	12
3	ERITYISOPETTAJA	13
3.1	Opettajan ja erityisopettajan määritelmä	14
3.1.1	Opettaja	14
3.1.2	Erityisopettaja.....	15
3.2	Erityisopettajan ammatin professionaalisuus	17
4	OPETTAJAN TYÖHYVINVOINTI	18
4.1	Ammatillinen kehittyminen	18
4.2	Työhyvinvointia vai jaksamista.....	19
5	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	22
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	23
6.1	Tutkimuksen taustaa.....	23
6.2	Tutkimusmenetelmä.....	24
6.2.1	Verkkotutkimus.....	24
6.2.2	Sosiaalinen media tutkimuskenttänä	26
6.2.3	Netnografian piirteet	27
6.2.4	Verkkotutkimuksen eettisyys	28
6.3	Fokusryhmähaastattelu aineistonhankintamenetelmänä.....	29
6.3.1	Fokusryhmähaastattelu	29
6.3.2	Fokusryhmähaastattelu verkossa	31
6.4	Aineistonkeruu	32

6.4.1	Tutkimuskutsu ja taustakysely Erityisopettajat ryhmässä.....	32
6.4.2	Tutkimus Erityisopettajien pohdintaa työnohjauksesta ryhmässä	35
6.5	Aineiston käsittely ja analyysi.....	40
7	TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TULKINTAA.....	43
7.1	Tutkimukseen osallistumisesta	43
7.2	Erityisopettajien kokemuksia työstä	44
7.2.1	Erityisopettajan työssä on paljon hyvää.....	44
7.2.2	Erityisopettajan työssä on paljon haasteita	44
7.2.3	Erityisopettajan työssä saama tuki.....	45
7.3	Erityisopettajan kokemuksia työnohjauksen saamisesta	46
7.4	Erityisopettajien kokemuksia työnohjauksen merkityksestä	47
7.5	Työnohjaajan osaaminen.....	48
7.6	Yhteenveto	49
8	LUOTETTAVUUS.....	53
9	POHDINTAA	55
	LÄHTEET	60
	LIITTEET.....	68

LIITTEET

Liite 1. Lupa tutkimuskutsu julkaisuun yhteisön ylläpitäjältä	69
Liite 2. Tutkimuskutsu	70
Liite 3. Taustakysely	71
Liite 4. Ryhmän alkutiedote	72
Liite 5. Fokusryhmähaastattelun avauspuheenvuoro	73
Liite 6. Fokusryhmähaastattelusuunnitelma ja kysymysrunko	74
Liite 7. Esimerkki analyysistä	75

TAULUKOT

Taulukko 1. Keskeisiä työnohjauksen määritelmiä	6
Taulukko 2. Työnohjaajan profiili	9
Taulukko 3. Verkkotutkijan eettinen pohdinta	29

KUVIOT

Kuvio 1. Suomalaisen työnohjauksen kehittymisen vaiheet	4
Kuvio 2. Taustakysely - Erityisopettajien toimenkuva	33
Kuvio 3. Taustakysely - Erityisopetuskokemus	34
Kuvio 4. Taustakysely - Työpaikan sijainti	34
Kuvio 5. Taustakysely - Työnohjausta saaneet	46
Kuvio 6. Taustakysely - Työnohjausmuodot	46
Kuvio 7. Työnohjauksen saamiseen vaikuttavat tekijät	47
Kuvio 8. Työnohjauksen merkitys	48
Kuvio 9. Työnohjaajan osaaminen	49
Kuvio 10. Tutkimustulosten yhteenveto	52

1 Johdanto

"Ne katsovat sinuun, ne pyytävät ihmeen tekemään. Ne katsovat sinuun, kun eivät itse jaksa yrittää. Ne uskovat sinuun, silloinkin kun eivät itseensä, Ne katsovat sinuun, mutta eivät syvemmälle nää. Kuka pitää sinusta kiinni? Kuka apuansa tarjoaa? Kuka kantaa huolenkantajaa?" ("Polttomerkki"(c) Ville Kuitunen 2018.)

"Polttomerkki" on laulu niistä ihmisistä, jotka luonteensa ja/tai työnsä puolesta kantavat muista huolta. Usein käy niin, että tällaiset huolenkantajat ovat niin tarmokkaasti pitämässä muista huolta, että jäävät itse siitä paitsi. (Kuitunen, 2018.) Opettajat ja etenkin erityisopettajat ovat niitä, jotka kantavat huolta toisista. He kantavat huolta niistä lapsista ja nuorista, jotka ovat haavoittuvaisimpia ja tarvitsevat eniten välittämistä ja huolenpitoa. Mutta kuka kantaa erityisopettajaa?

Erityisopettajien työnohjaus ammatillisen kasvun ja jaksamisen tukena tulisi olla mielestäni se keino, jolla erityisopettajat saavat tukea työhönsä. Työnohjaus on Suomen Työnohjaajat ry:n määrittelemänä "oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä." (Suomen Työnohjaajat ry, 2020.) Opettajien jaksamisesta on Suomessa puhuttu paljon ja huoli on ollut, onko opettajan tuo enää houkuttelevaa. Työhyvinvointi ja työnohjauksen mahdollisuudet ovat mielestäni avainasemassa opettajien jaksamisessa työssään sekä opettajan koulutuksen sekä ammatin valinnassa myös tulevaisuudessa.

Oma kiinnostukseni tämän tutkimuksen tekemiseen lähtee siitä, että erityisopettajien työnohjausta ei ole juurikaan tutkittu. Opettajien työnohjauksesta on tutkimustietoa jonkin verran. Olen tehnyt työuraani lastensuojelun sijaishuollossa, jossa työnohjaus oli pakollinen työyhteisölle ja koen, että työnohjaus on yksi olennainen työn laadun, ammatillisuuden ja jaksamisen väline. Minua kiinnostaa myös tämän tutkimuksen kautta syventää omaa osaamistani työnohjaajana.

Tutkimusta opettajien jaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on tehty sekä Suomessa että kansainvälisesti. Kasvatustieteen aineopintojen seminaarityössä (Sahlström, 2019), jota tulen myös tässä opinnäytetyössä käyttämään, selvitin kirjallisuuskatsauksella opettajien jaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä perusopetuksessa. Kansainvälisten tutkimusten (Bermejo-Toro, Prieto-Ursúa, Hernández, 2016; Laine, Saaranen, Ryhänen & Tossavainen, 2017; Parrello, Ambrosetti, Iorio, & Castelli, 2019; Pyhältö, Pietarinen, Salmela-Aro, 2011; Saiti & Papadopoulos, 2015) perusteella maiden erilaisista koulutusjärjestelmistä huolimatta tutkimuksissa toistuvat opettajien työhyvinvointia kuormittavat tekijät, jotka näkyvät niin stressinä, burnoutina kuin väsymisenä. Tutkimukset osoittivat, että opettajan työ on ammattina haastava, joka voi altistaa uupumiselle ja väsymiselle. Opettajan työ on kuormittavaa, kiireistä ja ammattirooli sekä koulu työympäristönä on monitasoinen. Nämä aiheuttavat haasteita opettajan jaksamiselle. (Sahlström, 2019.)

Tässä tutkimuksessa selvitän erityisopettajien saamaa työnohjausta sekä erityisopettajien kokemuksia työnohjauksen merkityksestä oman jaksamiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Tutkimuskenttänäni on ollut sosiaalinen media Facebook. Tutkimuksen taustakyselyn ja sen avulla tutkimusryhmän kokoamisen tein Erityisopettajat Facebook-ryhmässä. Varsinainen tutkimus toteutettiin suljetussa Facebook-ryhmässä Erityisopettajien pohdintaa työnohjauksesta fokusryhmähaastatteluna. Sosiaalinen media tutkimusympäristönä antaa tutkimukseeni netnografisia piirteitä ollessani mukana tutkijana keskusteluryhmässä pidemmän aikaa, vaikkakin oma positioni oli tutkijan rooli kysymysten asettelijan ja keskustelun eteenpäin viejänä. Oma työnohjaajataustani sekä kokemukseni pitkäaikaisesta työnohjauksen saajana lastensuojelun kentällä on ollut vaikuttamassa tämän opinnäytetyön aiheen valitsemiseen sekä näkyy myös positiivisena asennoitumisena työnohjaukseen sekä sisällönanalyysillä tehdyssä analyysissä ja tulkinnaissa sekä pohdinnassa.

2 Työnohjaus

Tässä luvussa selvitän työnohjausta käsitteenä, työnohjausta oppimisprosessina sekä työnohjauksen menetelmiä, sen toteuttamista yleisesti ja opetuslallalla. Työnohjauksen määrittelyyn on monia näkökulmia ja teoreettisia viitekehyksiä, joten yhtä ainoaa ja selkeää määrittelyä ei ole. Työnohjauksen käsitteen määrittelyssä tuon esiin suomalaisen työnohjauksen keskeisiä määritelmiä siltä osin, kun se on tämän työn kannalta keskeistä.

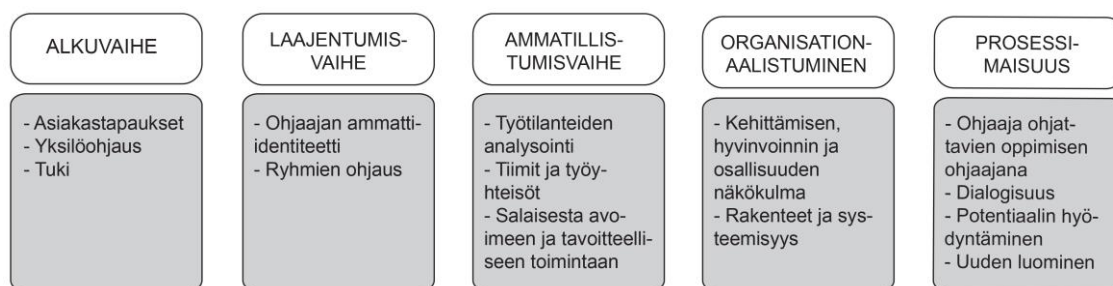
2.1 Työnohjauksen käsite

2.1.1 Työnohjauksen historiaa

Työnohjausta määritellään eri tavoin, yksiselitteistä määritelmää ei ole. Niemelän (2019, s. 52) mukaan työnohjauksen määrittelemisessä on välttämätöntä luoda edes lyhyt katsaus työnohjauksen taustaan, lähtökotiin sekä ammatilliset traditioihin niin Suomessa että kansainvälisesti. Kuten Niemelä (2019, s. 53-54) toteaa, useimmissa työnohjausta käsittelevissä perusteoksissa ja väitöstutkimuksissa on suomalaisen työnohjauksen historiaa ja sen kehittymistä kuvattu varsin perusteellisesti (esimerkiksi Alila, 2014, s. 29-42; Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen, 2007, s. 33- 44; Keski-Luopa, 2001, s. 24-44; Paunonen-Ilmonen, 2005, s.23- 28).

Tämän tutkimuksen kannalta olennaista on ymmärtää työnohjauksen lähtökohta. Työnohjaus on syntynyt alun perin sosiaalityön, kirkon ja terapeutin hoitotyön ammattialoille, joissa yhteistä on vaativa asiakastyö ja työn henkinen kuormittavuus. Alussa työnohjaus oli kokeneemman kollegan antamaa opastusta nuoremmalle työntekijälle. Työnohjauksen yleistyessä työnohjuksesta tuli jatkuvan ammatillisen kasvun ja työn laadullisen kehittämisen väline. Työnohjaaja ei välttämättä ollut enää kollega samalta alalta, vaan työnohjaajasta tuli ammatillisen työn pohdinnan ammattilainen. Työnohjaajan tehtävänä oli auttaa ohjattavaa kuormittavan työn säätelyssä, vaikeiden asiakastilanteiden tutkimisessa ja ammatillisen kehityksen edistämisessä. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini, & Soininen, 2016, s.16.)

Suomalaisen työnohjauksen kehittymisen vaiheita 1970-luvulta nykypäivään kuvaa Niemelä (2019, s. 53- 56) aiempiin historiiankatsauksiin (Keskinen 2014, Salonen 2004 ja Tapiala 2004) perustuen. Hänen mukaansa eri vaiheet ovat muo- vanneet ja muovaavat työnohjausta, osittain päällekkäisinä. Alkuvaiheen yksilö- keskeinen työnohjaus laajeni ryhmien ja työyhteisöjen kehittämiseen. Työnoh- jauksen ammatillistumisen myötä työnohjauksen toimintakenttä ja työnohjaajien taustan variaatiot lisääntyivät. Työnohjauksen laajetessa myös muille aloille Nie- melän nimeämän organisationaalistumisen kautta on siirrytty työnohjauksen pro- sessimaisuuteen (Niemelän 2019, s. 53-56). Suomalaisen työnohjauksen kehit- tymisen vaiheet on kuvattu Niemelän (2019, s. 56) alkuperäisen jäsenyyksen mu- kaisesti muokattuna (kuvio 1.).



Kuvio 1. Suomalaisen työnohjauksen kehittymisen vaiheet

2.1.2 Työnohjauksen määritelmä

Suomen Työnohjaajat ry on suomalaisten työnohjaajien valtakunnallinen yhdis- tys, joka yhdistää eri aloilla ja erilaisilla viitekehyksillä toimivia koulutettuja työn- ohjaajia ja vahvistaa työnohjauksen ammatillisia toimintatapoja. Yhdistyksen käyttämä työnohjausmääritelmää käytetään yleisesti työnohjausalalla: ”Työnoh- jaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien ky- symysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä.” (Suo- men Työnohjaajat ry, 2020a.)

Työnohjaus käsitteen määrittelyn vaikeus kiteytyy Ahteenmäki-Pelkosen väitös- kirjassa (2006, s. 26). Hänen mukaansa ”työnohjaus- käsitteen määrittelyssä

noudatetaan alan kirjallisuudessa ja tutkimuksissa lähes samankaltaista kaavaa: 1) ensin todetaan työnohjaus- käsitteen määrittelyn vaikeus, 2) sitten esitellään muutamia ammattialakohtaisia tai ammattienvälisiä määritelmiä, 3) yritetään tutkia niitä vertaillen tai metatasolta ja 4) lopuksi päädytään joko yhteen aiemmin esiintyneeseen määritelmään tai tehdään esitetyistä määritelmistä jonkinlainen kontekstiin sopiva kooste.” (Ahteenmäki-Pelkonen, 2006, s. 26.)

Käsitteen määrittelemisen hankaluuden voidaan katsoa johtuvan myös siitä, että työnohjaus kohdistuu eri ammattialoilla erilaisiin ilmiöihin. Eri aloilla jäsennetään omalla tavallaan teoreettisesti ihmistä, hänen toimintaansa ja sen ohjautumista. (Karvinen-Niinikoski ym., 2007 s. 23.) Työnohjausilmiö ja prosessi on monimutkainen ja moniosainen tapahtuma (Paunonen-Ilmonen, 2005, s.28). Tämän lisäksi työnohjauksen monimuotoisuus näkyy kansainvälisesti eri kielissä. Tätä on käsitelty ja pohdittu lähes kaikissa työnohjausta käsittelevissä perusteoksissa ja väitöstutkimuksissa samoin kuin työnohjauksen historiaa. Työnohjaus sanan vastine on ruotsin kielessä *handledning*, saksan kielessä *Arbeitsleitung*, englannin kielessä työnohjauksen keskeiset vastineet ovat *supervision*, *counselling* ja *work-counselling*. Lisäksi työnohjaukseen liitetään käsitteitä *mentor*, *assessor*, *clinical supervision*, *preceptor*. (mm. Alila, 2014. s. 30; Niemelä, 2019, s. 59; Paunonen-Ilmonen, 2005, s. 28-29.)

Suomessa työnohjausta on määritelty eri tavoin kokeneiden työnohjauksen tutkijoiden ja tekijöiden toimesta eri näkökulmista. Keskeiset suomalaiset työnohjausmääritelmät on koonnut Karvinen-Niinikoski ym. (2007, s. 25) taulukon 1 mukaisesti. Työnohjauksen eri määritelmissä yhteistä Alilan (2014, s. 35) mukaan on se, että määritelmien mukaan ammattihenkilöt tarkastelevat työnohjauksessa omaa työtään sekä itseään kehittyvinä työntekijöinä.

Taulukko 1. Keskeisiä työnohjauksen määritelmiä

Keskeisiä työnohjauksen määritelmiä	
Keski-Luopa 2001	Työnohjaus on työtapa, jonka avulla yksittäiset työntekijät, tiimit ja kokonaiset työyhteisöt voivat kehittää ammatillista osaamistaan.
Paunonen-Ilmonen 2001	Työnohjaus on ohjattavan työn ja oman itsen tarkastelua ja tutkimista sekä laadunhallinnan varmistamista
Hyypä 1983; 1997	Työnohjaus on joukko ammatillisia menettelytapoja, joiden tehtävänä on auttaa työn ja tutkimuksen kohteena olevaa järjestelmää entistä luovempaan suhteeseen tehtävänsä kanssa.
Sava 1987	Työnohjaus on oppimissuuntautunut vuorovaikutusprosessi, jonka avulla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden kokonaisvaltaiseen kehitykseen ja tätä kautta työtaidon, valmiuksien ja motivaation sekä viihtyvyyden lisääntymiseen.
Ojanen 2000	Työnohjaus on ohjattavan ammattitaidon ja ammatillisen kasvun edistämistä ohjausprosessin tarjoamin keinoin.
Karvinen 1993a	Työnohjaus on ammatillista itseymmärrystä ja pätevyyttä rakentava oppimis- ja kehitysprosessi.
Siltala 2004	Työnohjaus on vuorovaikutusta, jonka pyrkimyksenä ja perustehtävänä on oman työn tutkiminen kahdenkeskisessä yhteistyössä työnohjaajan kanssa tai työnohjausryhmässä.
Karvinen-Niinikoski 2004	Työnohjaus voidaan ammatillisen toiminnan muuttuvan ja monimutkaistuvan toimintaympäristön puitteissa nähdä työssä orientoitumisen prosessina, jossa ammatillisen toimijan ymmärrys omasta toimijuudesta syvenee.

2.2 Työnohjaus oppimisprosessina

Työnohjaus on oppimisprosessi, jossa jäsennetään arkityössä muotoutuvaa kokemusta. Työnohjauksen viitekehyksiä ja taustateorioita on useita, joita on käsitellyt kattavasti teoksissaan mm. Keski- Luopa (2001), Ojanen (2006) ja Paunonen-Ilmonen (2005). Yksi työnohjauksen taustateorioista on Kolbin 1984 esittämä kokemuksellisen oppimisen teoria, joka voi toimia työnohjaajan teoreettisena viitekehyksenä riippumatta hänen taustastaan tai ohjattavien alasta (Alila, 2014 s. 46; Ojanen, 2006, s. 121). Kokemuksellisen oppimisen kehän mukaisesti ensimmäisessä vaiheessa hankitaan kokemuksia, joita toisessa vaiheessa reflektoidaan. Kolmannessa vaiheessa pyritään kokemusten ja reflektion avulla ajatusten nimeämiseen, käsitteellistämiseen ja neljännessä vaiheessa niitä testataan käytännössä. Kokemuksellinen oppimisen ensimmäinen periaate on se, että oppiminen rakentuu aina yksilön aikaisempaan tietoon eli hänen kokemushistoriaansa, josta löytyvät merkityksen kokemuksille. Toinen periaate on se, että oppiminen on tehokkainta ja johtaa todennäköiseen muutokseen, jos liikkeelle lähdetään problemaattiseksi koetun kokemuksen avoimesta kohtaamisesta ja sen tutkimisesta. (Karvinen-Niinikoski ym., 2007, s. 57; Ojanen, 2005, s. 105).

Ruudun ja Salmimiehen (2015, s. 11) mukaan työnohjauksen tavoitteena on ammatillinen kasvu, jossa keskeisenä välineenä on vuorovaikutuksellinen oppimisprosessi työnohjaajan ja ohjattavan välillä. Työnohjauksen avulla autetaan ohjattavaa reflektoimaan omaa toimintaansa. Työnohjauksen tavoitteena on selkiyttää työn tavoitteita ja kehittää keinoja päästä niihin. Työnohjauksen avulla tuetaan ammatillista käyttäytymistä työpaikalla, luodaan valmiuksia kohdata muutostilanteita sekä autetaan selviämään stressaavissa tilanteissa. (Ruutu & Salmimies, 2015 s. 11.)

2.3 Työnohjauksen toteuttaminen

2.3.1 Työnohjaaja

Työnohjaajakoulutus antaa työnohjaajalle valmiuksia toimia työnohjaajana, mutta työnohjaajan pätevyydestä ei ole lakisääteisiä säädöksiä. Työnohjaajakoulutuksia

Suomessa on useita, eri viitekehyksiin perustuvia tai erilaisiin tapoihin toteuttaa työnohjausta. Työnohjaajat voivat liittyä Suomen Työnohjaajat ry:n jäseniksi ja saavat oikeuden käyttää työnohjaaja STOr-y-nimikettä. Nimikkeellä työnohjaajaa hakevat voivat varmistua siitä, että työnohjaaja on koulutettu Suomen työnohjaajat ry:n koulutussuosituksen mukaisesti. Työnohjaaja sitoutuu työssään noudattamaan yhdistyksen eettisiä periaatteita (Suomen Työnohjaajat ry, 2020b), joiden mukaisesti työnohjaajan on pohdittava suhdetta tilaajaan (yleensä ohjattavan työnantajaan), ohjattavaan ja itseensä. Työnohjaajan on sitouduttava myös edistämään ja ylläpitämään avoimuutta, luottamuksellisuutta, hyvää vuorovaikutusta ja ohjattavien oppimista. Työnohjaajan on huolehdittava myös omasta täydennyskoulutuksestaan ja työnohjauksen työnohjauksestaan. (Suomen Työnohjaajat ry, 2020c.)

Työnohjaajan pätevyysvaatimuksia, persoonallisia ominaisuuksia, kykyjä ja taitoja on tuonut esiin Paunonen-Ilmonen (2005, s. 195- 214). Hän toteaa, että kirjallisuudesta löytyy kymmeniä adjektiiveja, joilla kuvataan hyvältä työnohjaajalta odotettuja ominaisuuksia. Työnohjaajan pätevyysvaatimuksina pidetään yleisesti oman ammattialansa koulutus, alaan liittyvä kokemus sekä työnohjaajakoulutus. Näiden lisäksi työnohjaajalla tulee olla korkea ammattietiikka, riittävä kokemus ihmissuhdetyöstä, kokemus omakohtaisesta työnohjauksesta sekä henkilökohmainen soveltuvuus ja halu työnohjaajaksi. Työnohjaajan persoonallisten ominaisuuksien luonnehdintoja ovat mm. lämmintunteinen, empaattinen, innostunut, vaihtelevat ja kiinnostavat työnohjaustavat omaava, tavoitteinen, suunnitelmallinen, vastuullinen, toisia kunnioittava, luottavainen, aito, spontaani, herkkä vastamaan vuorovaikutusilmiöitä, tuntee itsensä ja on emotionaalisesti rehellinen. Tämän lisäksi työnohjaajalta odotetaan kykyä välittömään itseilmaisuuksiin, konfrontaatiokykyä, kykyä havainnoida ja selventää ryhmäprosesseja. Työnohjaajan on tunnettava myös erilaisia kasvatusvirtauksia ja pystyttävä soveltamaan niitä käytäntöön, kyettävä käsitteelliseen hahmotukseen ja teorian muodostukseen yksilöstä ja kyettävä opettamaan ja kouluttamaan muita. (Paunonen–Ilmonen, 2005, s. 196-197.)

Työnohjaajan pätevyyttä, ominaisuutta ja erityistaitoja on selvitetty eri yliopistojen täydennyskoulutusyksiköissä työnohjaajakoulutuksen käyneille suoritetulla kyseilytutkimuksella (Paunonen–Ilmonen, 2005, s. 198- 204). Tämän tutkimuksen perusteella työnohjaajan profiili muodostuu pätevyydestä, ominaisuudesta ja erityistaidoista (taulukko 2.)

Taulukko 2. Työnohjaajan profiili

Pätevyys	Persoonalliset ominaisuudet	Taidot ja kyvyt
<ul style="list-style-type: none"> • Työnohjaajakoulu- tus • oman ammattialan koulutuksen ja koke- muksen lisäksi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuulee ja kuuntelee • Vahva ammatti- identiteetti • Luottamus • Aitous ja avoimuus • Empaattisuus • Innovatiivisuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Tasapuolisuus • Yksilö ja ryhmäpsy- kologitaidot • Erittely ja loogisuus • Oman alan ammatil- liset kyvyt ja taidot • Rohkeus • Kannustamisen ja tukemisen taito

2.3.2 Työnohjaus käytännössä

Työnohjausta voidaan toteuttaa käytännössä eri tavoin riippuen siitä millainen ohjaustapa ja sopii tilanteeseen ja tavoitteisiin (Suomen Työnohjaajat ry, 2020a). Työnohjaus on jatkuva, yhteiseen sopimukseen perustuva, määräaikainen, säännöllinen vuorovaikutussuhde (Ojanen, 1982, s. 5).

Työnohjausta voidaan antaa yksilötyönohjauksena, ryhmätyönohjauksena, työyhteisön työnohjauksena tai esimiesten työnohjauksena (Alhanen ym., 2011, s. 125). Työnohjauksessa yhdistävänä tekijänä ovat työ ja työyhteisö. Työnohjaus sopii erilaisille organisaatioille toimialasta riippumatta. Ohjattavat voivat tehdä samassa tiimissä samaa tai eri työtä. He voivat työskennellä myös samanlaisissa

työtehtävissä, mutta eri tiimeissä. Työnohjausryhmä voidaan myös koota saman alan ammattilaisista eri työpaikoilta.” (Suomen Työnohjaajat ry., 2020a.)

Työnohjaus aloitetaan yleensä alkukartoituksella, jossa sovitaan työnohjausprosessiin sitoutumisesta ja tavoitteista. Työnohjauksesta tehdään työnohjaussopimus, jossa määritellään työnohjauksen toteutustapa ja puitteet kuten työnohjauksen kesto ja lukumäärä. (Alhanen ym., 2011, s. 83- 94; Suomen Työnohjaajat ry, 2020d.) Työnohjauksen puitteilla tarkoitetaan ajan ja keston lisäksi fyysistä tilaa, jossa työnohjaus järjestetään sekä ajankohtaa oman työn kannalta, jotta työnohjauksessa pystyisi toteutumaan rauhallisuus ja reflektio. (Alhanen ym., 2011, s. 83- 94.)

Suomen Työnohjaajat ry:n mukaan työnohjaus on useamman tapaamiskerran oppimisprosessi, jolle määritellään yhteisön toimintaa tukeva tavoite, jossa keskustellaan avoimesti ja luottamuksellisesti työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista ja kokemuksista ja jäsennetään eri näkökulmia koulutetun ohjaajan avulla, jossa etsitään ratkaisuja työn sujuvuuden parantamiseksi ja ammatillisen oppimisen edistämiseksi ja jonka tuloksellisuutta arvioidaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. (Suomen Työnohjaajat ry, 2020a.)

2.4 Opettajien työnohjaus

2.4.1 Opettajien työnohjaus- käsite

Opettajien työnohjauksen käsitettä määritettäessä tulee esiin samalla tavalla kuin työnohjauksen käsitettä yleisesti määritettäessä sen vaikeus löytää yhtä yleistä määritelmää, joka olisi riittävän laaja kuvaamaan työnohjaukselle asetettuja monia eri tavoitteita ja työnohjauksen monimuotoisia toimintoja. Opettajien työnohjauksen käsitettä selvitettiin Savan (1985, s. 3-5) mukaan vuonna 1982 opetusministeriön asettaman työryhmän muistiossa. Samaisessa muistiossa esitettiin myös toimintamalleja työnohjauksen järjestämiseksi. Sama määritelmä, joka silloin opettajien työnohjauksesta annettiin, elää vielä nytkin sanasta sanaan. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ (2020a) määrittelee muistio tavoin opettajien työn-

ohjauksen seuraavasti: ”Opettajien työnohjauksella tarkoitetaan työnantajan kustantamaa, kokeneen ja työnohjauskoulutuksen saaneen opetus- ja kasvatustyöhön perehtyneen asiantuntijan antamaa ohjausta ja tukea työn suorittamisessa, arvioinnissa ja työhön liittyvien ongelmien selvittelyssä ja ratkaisemisessa.” Työnohjaus mainitaan työterveyshuollon ja varhaisen tuen kohdassa kuntoutuksen yhteydessä, jossa todetaan työkyvyn arviointiin liittyvän terveystarkastuksen olevan osa työntekijän kuntoutusta ja sen lisäksi tukena voi olla työnohjausta. (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, 2020a.)

Ojanen (1985, s. 58) määrittelee opetusalan työnohjauksen seuraavasti: ”Työnohjaus on syväsuuntainen, kokemusperäinen oppimisprosessi. Se on oppimista kokemuksen ja vuorovaikutuksen avulla. Se on myös elävällä tavalla osallistumista ryhmässä, työtaidon kartuttamista sekä henkisen kuorman keventämistä”. Hänen mukaansa työnohjaus käsitetään tällä tavalla määriteltynä laajemmaksi prosessiksi kuin edellä mainitussa opetusministeriön muistiossa. Opettajien työnohjauksen käsitteen määrittelyä vaikeuttaa se, että työnohjauskäsitteellä viitataan samanaikaisesti moneen ilmiöön kuten opetuksellinen, hallinnollinen, ammatillinen ja persoonallinen työnohjaus sekä samanaikaisesti käytetään yhdestä ilmiöstä esimerkiksi opettajien työnohjaus, eri käsitteitä kuten opettajien psyykkisen tukeminen, opettajien henkinen työsuojelu ja opettajanhuolto. (Ojanen, 1985, s. 56-57.) Opettajien työnohjauksen tehtävän Ojanen (1985, s. 62-63) kiteyttää niin, että työnohjaus on tapahtuma, jossa opitaan omasta työkokemuksesta käsittelemällä ajankohtaisia ja tärkeitä työasioita, jolloin työtilanne jäsentyy kokonaisuutena. Työnohjaus ei ole terapiaa, mutta samoista elementeistä on kysymys: ihmisen kohtaamisesta, keskittyneestä vuorovaikutuksesta, omaan tunne-elämään tutustumisesta, jossa työnohjaussuhteessa kohdataan aikuinen - ihminen - työ kontekstissa minä-sinä suhteessa. (Ojanen, 1985, s. 62-63.)

2.4.2 Opettajien työnohjauksen tarpeellisuudesta

Opettajien työnohjauksesta opettajan henkisen kuormituksen vähentäjänä kirjoitti Sinikka Ojanen (1982). Hän perustelee raportissaan työnohjauksen tarpeellisuutta opetusosalalla. Edelleenkin hänen esiintuomat asiat ovat relevantteja lähes 40 vuoden takaa. Termit voi kääntää tälle vuosikymmenelle puhuen opettajan

työn professiosta, ammatillisesta kehitymisestä ja opetustyöstä vuorovaikutussuhdetyönä. Ojanen (1982, s. 3) vertaa opettajan ammattia lääkäriin, juristiin ja psykoterapeuttiin, jossa jokaisessa ammatissa on ammatillinen itsetunto ja normit, jotka velvoittavat työntekijää toimimaan tietyllä tavalla asiakkaansa eduksi, johon liittyy oman ammattialan jatkuva kehittäminen. Ojanen sanoin: ”Työnohjauksella olisi todennäköisesti paljon tarjottavana opettajan osaamisen laajentamiseen ja siten pätevyyden lisäämiseen. Riittävänä perusteena on kasvatuksen ongelmien vaikeutuminen ja jatkuvasti lisääntyvä kasvatuspsykologisen tiedon erityisluonne”. (Ojanen, 1982, s. 3.)

Ojanen (1982, s. 3-4) luonnehtii työnohjausta opettajanhuollolliseksi toiminnaksi, joka on vastattavissa oppilashuoltoon. Opettajan työssä tarvitaan pysähtymistä miettimään ja arvioimaan taitojensa ja nykytehtäviensä ristiriitaa. Ojanen toteaa osuvasti, että paneutuminen monen oppilaan ongelmaan on opettajalle erittäin rasittavaa toimintaa, jolloin opettajan ollessa jatkuvasti antajana, on opettajan oltava saada olla myös vastaanottavana osapuolena, jotta hän pystyy oppilaitaan opettamaan niin, että oppilaat oppivat. Työnohjaus on parhaimmillaan henkistä työsuojelua, jolloin työntekijän mielialan tasapainoisuus ja innoittuneisuus lisäävät opettajan kehitysalttiutta ja siten työn onnistumista, kun taas stressaantuneen työntekijän väsymys vaikuttaa päinvastaisesti. Motivoitunut opettaja näkee työnsä merkityksen laajemmin ja pystyy vastuullisesti asettamaan tehtävät tärkeysjärjestykseen. Tähän opettaja tarvitsee toista ihmistä, työnohjaajaa, osoittamaan näköaloja omiin mahdollisuuksiin etenkin silloin, kun työ on vaativaa, henkilökohtaista vuorovaikutusta ja kohteena on ihminen. (Ojanen, 1982, s. 3-4.)

2.4.3 Esimerkki opettajien työnohjauksen tarjoamisesta

Selvitin tutkimustani varten esimerkin vuoksi erityisopettajien työnohjauksen saatavuutta Espoon opetustoimesta ja samalla Espoon kaupungin ohjeistuksia työnohjauksesta. ”Mitä työnohjaus on?” ohjeessa Espoon kaupunki määrittelee kaupungin työntekijöille annettavaa työnohjausta seuraavasti: ”Työnohjaus on ammatillisen kasvun ja kehittymisen väline, jonka tavoitteita ovat työn hallinnan ja laadun parantaminen, oman työn hahmottaminen osana kokonaisuutta sekä työntekijän työssä jaksamisen tukeminen. Työnohjaus on luottamuksellista.

Työnohjaustapaamisissa tutkitaan arkisia työtilanteita sekä työhön liittyviä asenteita, mielikuvia ja tunteita. Työnohjauksen avulla ohjattava oppii tuntemaan paremmin itsensä, työtapansa ja tyypilliset reaktionsa. Työnohjauksen kohderyhmiä ovat työyhteisöt, yksilöt, samaa työtä tekevät ammattiryhmät, esimiehet ja johtoryhmät. Työnohjausta tehdään pääsääntöisesti ryhmätyönohjauksena, 2 - 10 hengen ryhmissä. Työnohjauksella voidaan tukea henkilöitä, joiden työssä psyykinen ja sosiaalinen kuormitus on suuri ja joissa oma persoona on työvälineenä. Mielenterveys- ja sosiaalityössä työnohjaukseen osallistuminen kuuluu työhön. Työnohjauksen avulla voidaan etsiä ratkaisuja työyhteisökonflikteihin, muutostilanteisiin, asiakastilanteiden kehittämiseen, monikulttuuristen työyhteisöjen toimintaedellytysten tarkasteluun, esimiestyön ja johtoryhmätyöskentelyn kehittämiseen sekä erilaisten kriisitilanteiden käsittelyyn ja niistä selviytymiseen.” (Grönqvist, 2020.)

Espoon kaupungilla kaikille opettajille ja erityisopettajille tarjotaan työnohjausmahdollisuutta. Vuonna 2019 Espoon kaupungin Suomenkielisen opetustoimesta työnohjausmäärärahashakemuksia tuli yhteensä 114 kpl, joista erityisopetuksen piiriin kuului 43 hakemusta, jotka kaikki myönnettiin. Espoon kaupungilla oli vuonna 2019 erityisopettajia 160 ja erityisluokanopettajia 259, yhteensä 419. Tiedossani ei ole paljonko työnohjaushakemuksista oli ryhmä- tai työnyhteistöyönohjauksia tai yksilötyönohjauksia, joten määrällisesti ei tiedä näiden lukujen perusteella, kuinka moni erityisopettaja on työnohjaukseen hakeutunut ja saanut työnohjausta. Työnohjausta on ainakin Espoossa saatavilla, mutta lukujen perusteella mielestäni vähän työnohjaukseen on hakeuduttu tai päästy. (Grönqvist, 2020.)

3 Erityisopettaja

Tässä luvussa selvitän erityisopettajaan liittyviä keskeisiä käsitteitä ja erityisopettajan ammatin professionaalisuutta. Opettajan ja erityisopettajan kelpoisuudesta ja työtehtävästä säädetään lailla ja asetuksella, joka antaa pätevyyden ja määrittää opettajan ja erityisopettajan työtä sekä tehtäviä.

3.1 Opettajan ja erityisopettajan määritelmä

3.1.1 Opettaja

”Opettaja on opettaja” on yleisesti vastaus, kun kysytään kuka tai mikä on opettaja. Jokaisella meistä on omiin kokemuksiin pohjautuen mielikuva siitä, mitä opettaja tekee tai millainen opettaja on. Opettajaa käsitteenä voidaan määritellä eri tavoin ja opettajana toimimisen kelpoisuudesta ja työtehtävästä säädetään lailla ja asetuksella. Opetus- ja koulutussanaston mukaan (2018) ”Opettaja on henkilö, jonka tehtävänä on opettaa”. Opettaja -käsitekaavio kuvastaa hyvin, kuinka moniulotteisesta käsitteestä on kyse. Opettajaa voidaan määritellä opettajan tehtävän, opetusmäärän ja koulutusasteen tai -sektorin mukaan. Opettajaa määritellään myös opettajan työn edellyttämän osaamisen ja vaatimusten mukaan. (Opetus- ja koulutussanasta OKSA, 2018, s.60.)

Perusopetuslaissa (628/1998) säädetään perusopetuksesta ja oppivelvollisuudesta. Laissa säädetään opetuksen järjestämisestä sekä opetusta antavasta henkilökunnasta. Perusopetuksen oppimäärä on laajuudeltaan yhdeksänvuotinen (Perusopetuslaki 628/1998, 9§). Suomessa vakinaisesti asuvat lapset ovat oppivelvollisia. Oppivelvollisuus alkaa sinä vuonna, jona lapsi täyttää seitsemän vuotta. Oppivelvollisuus päättyy, kun perusopetuksen oppimäärä on suoritettu tai kun oppivelvollisuuden alkamisesta on kulunut 10 vuotta. (Perusopetuslaki 628/1998, 25§.) Perusopetuksessa opettaja on luokanopettaja, joka opettaa suurinta osaa oppinaineista ja pääasiassa itselleen nimettyä luokkaa (OKSA 2018, s.60). Perusopetuslain (628/1998, 37 §:n) mukaan: ”Jokaisella koululla, jossa järjestetään perusopetuslaissa tarkoitettua opetusta, tulee olla toiminnasta vastaava rehtori. Opetuksen järjestäjällä tulee olla opetuksen järjestämismuoto huomioon ottaen riittävä määrä opettajan virkoja tai työsopimussuhteisia opettajia. Lisäksi opetuksen järjestäjällä voi olla tuntiopettajia, koulunkäyntiavustajia ja muuta henkilöstöä.” (Perusopetuslaki 628/1998, 37§.)

Perusopetuslain (628/1998, 37§) mukaan rehtorin ja opettajien kelpoisuusvaatimuksista säädetään valtioneuvoston asetuksella (Asetus opetustoimen kelpoisuusvaatimuksista 986/986), jonka perusteella opettaja saa toimia opettajana.

Opettajan kelpoisuutta määritellään koulutusasteen ja tehtävän mukaisesti. Luokanopettajalta vaaditaan kasvatustieteen maisterin tutkinto, peruskoulussa opettavien aineiden ja aihekokonaisuuksien monialaiset opinnot ja opettajan pedagogiset opinnot. Kelpoisuus antaa luokanopetusta on myös henkilöllä, jolla on kelpoisuus antaa aineenopetusta perusopetuksessa ja joka on suorittanut ns. monialaiset opinnot. (Asetus opetustoimen kelpoisuusvaatimuksista 986/1998, 4 §; Helsingin yliopisto, 2020). Perusopetusasetuksen (852/1998, 1§) mukaan perusopetus järjestetään luokanopettajien antamana opetuksena, eri oppiaineiden opettajien antamana aineenopetuksena, oppilaanohjaajien antamana oppilaanohjauksena sekä erityisopettajien antamana erityisopetuksena.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ (2020b) määrittelee opettajaa tehtävän ja työn mukaan. ”Opettajan tehtävänä on tukea ja edistää lasten, nuorten ja aikuisten kasvua, oppimista ja osaamisen kehittymistä. Opettaja tukee yksilöiden kasvua itsenäisiksi ja vastuullisiksi yhteiskunnan jäseniksi, joilla on tarvittavat tiedot ja taidot toimia muuttuvissa toimintaympäristöissä.” Opettajan työ vaatii erilaista osaamista ja monipuolista vuorovaikutusta. Opettajalla oman alan erityisasiantuntemus sekä siihen pätevöittävä koulutus. Opettajan ammatin olennaisimpia piirteitä ovat ammatillinen autonomia ja ammattietiikka. Opettajan työn jatkuva muutos edellyttää opettajalta vastuunkantoa ammatillisesta kehittämisestään ja osaamisensa ylläpitämisestä. Opettajan työnkuvia on useita ja samoin työympäristöjä. Opettajan työ on asiantuntija- ja ihmissuhdetyötä, jolla on merkittävä rooli yhteiskunnan ja talouden vakauden, hyvinvoinnin, kestävän kehityksen ja työllisyyden tavoittelussa. (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, 2020b.)

3.1.2 Erityisopettaja

Erityisopettaja voidaan määritellä aivan kuten opettaja eri tavoin. Myös erityisopettajan kelpoisuudesta ja työtehtävästä säädetään lailla ja asetuksella. Erityisopettaja on opettaja, jonka tehtävänä on antaa erityisopetusta (Opetus- ja koulutussanasto OKSA, 2018). Erityisopetuksesta puolestaan säädetään perusopetuslaissa. Perusopetuslain (628/1998, 3§) mukaan opetus järjestetään oppilaiden ikäkauden ja edellytysten mukaisesti ja siten, että se edistää oppilaiden tervettä

kasvua ja kehitystä. Oppilaalla on oikeus saada tukea opintoihinsa erilaisilla erityisen tuen tavoilla ja muodoilla. Oppilaalla, joka on tilapäisesti jäänyt jälkeen opinnoissaan tai muutoin tarvitsee oppimisessaan lyhytaikaista tukea, on oikeus saada tukiovetusta. Oppilaalla, jolla on vaikeuksia oppimisessaan tai koulunkäynnissään, on oikeus saada osa-aikaista erityisopetusta muun opetuksen ohessa (Perusopetuslaki 628/1998, 5§.) Tehostettua tukea annetaan oppilaalle, joka tarvitsee oppimisessaan tai koulunkäynnissään säännöllistä tukea tai samanaikaisesti useita tukimuotoja. Tehostettu tuki on annettava hänelle tehdyn oppimissuunnitelman mukaisesti laissa määriteltyjen tukimuodoilla sekä tarvittavia pedagogisia järjestelyjä käyttämällä. Tehostetun tuen ja oppimissuunnitelman keskeisestä sisällöstä määrätään opetussuunnitelman perusteissa. Tehostetun tuen aloittaminen ja järjestäminen käsitellään pedagogiseen arvioon perustuen moniammatillisesti yhteistyössä oppilashuollon ammattihenkilöiden kanssa tehostetulla tuella (Perusopetuslaki 628/1998, 6§; Laki perusopetuslain muuttamisesta 1288/2013) tai erityisellä tuella (Perusopetuslaki 628/1998, 7§; Laki perusopetuslain muuttamisesta 1288/2013). Erityinen tuki muodostuu erityisopetuksesta ja muusta lain mukaan annettavasta tuesta. Erityisopetus järjestetään oppilaan etu ja opetuksen järjestämisedellytykset huomioon ottaen muun opetuksen yhteydessä tai osittain tai kokonaan erityisluokalla tai muussa soveltuvassa paikassa. (Perusopetuslaki 628/1998, 7§; Laki perusopetuslain muuttamisesta 1288/201.)

Erityisopettajan ja erityisluokanopettajan kelpoisuudesta säädetään asetuksella (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuudesta 986/1998, muutosasetus 865/2005, 8§, muutosasetus 105/2012, 8§). Laaja-alaiselta erityisopettajalta vaaditaan ylempi korkeakoulututkinto ja joka on tutkinnon tai kelpoisuuden lisäksi suorittanut erityisopettajan opinnot. Kelpoisuuden voi saavuttaa myös suorittamalla kasvatustieteen maisterin tutkinto, johon ovat sisältyneet erityisopettajan opinnot. Erityisluokanopettajan kelpoisuuteen vaaditaan kasvatustieteen maisterin tutkinto, peruskoulussa opettavien aineiden monialaiset opinnot, opettajan pedagogiset opinnot sekä erityisopettajan opinnot. Varhaiskasvatuksen erityisopettajalta vaaditaan kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy varhais-

kasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot sekä erityisopettajan opinnot. (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuudesta, muutosasetus 865/2005, 8§, muutosasetus 105/2012, 8§; Helsingin yliopisto, 2020.)

3.2 Erityisopettajan ammatin professionaalisuus

Erityisopettajan ammatti on osa erityiskasvatuksen ammattialaa, joten erityisopettaja on oman alansa ammattilainen opetuslalla. Erityisopettajan ammatin professionaalisuutta ovat pohtineet mm. Hautamäki, Kivirauma, Lahtinen, Moberg, Savolainen ja Vehmas (2015, s. 153-156.) Professionaalisuudella tarkoitetaan sitä, että ammatinharjoittajan tulee hallita työnsä ja hänellä on oltava tietty määritelty muodollinen pätevyys, legitimitetti. Ammatinharjoittajalla professionaalisuuden määritelmän täyttääkseen tulee olla määritelty koulutus, joka johtaa legitimointiin ja ammatinharjoittamisen oikeuteen. Professionaalisuus ja ammatillisuus voidaan käsittää absoluuttiseksi eli joko asianosaisella on meriitit, jotka oikeuttavat ammatinharjoittamiseen tai sitten ei. Toisaalta ammatillisuus on suhteellista: ammattiosaamista voi olla enemmän tai vähemmän. (Hautamäki ym., 2015 s. 154.)

On olemassa eri näkemyksiä siitä, onko opettajan ammatti professio vai ei (Hautamäki ym., 2015 s. 155). Opetusalan Ammattijärjestön OAJ:n (2020b) mukaan oman alan erityisasiantuntemus, siihen pätevöittävä koulutus, ammatillinen autonomia ja ammattietiikka ovat opettajan profession olennaisimpia piirteitä. Hautamäki ym. (2015, s. 156) tuovat esiin pohdintaa, voidaanko erityiskasvattajan ammattia Suomessa pitää professiona. Onko erityiskasvattajan ammatissa sellaista osaamista, jotka mikään muu ammattiryhmä ei hallitse? (Hautamäki ym., 2015, s. 156.)

Erityisopettajalta vaaditaan pitkä akateeminen opettaja- ja erityisopetuskoulutus. Samoin erityisopettajan työ on autonomista riippuen tehtävän luonteesta ja työtavoista. Erityisopettajat voivat jossain määrin enemmän vaikuttaa itsenäisesti työhönsä verrattuna muihin opettajiin. Erityisopettajien kohderyhmänä ovat kou-

lussa lapset, joilla on eniten vaikeuksia, joten erityisopettajat ovat näiden marginalisoitujen ryhmien oikeuksien ja vaikutusmahdollisuuksien puolustaja. Erityisopettajan työnkuva sisältää erityisosaamista vaativien työtehtävät nostavat opettajat asiantuntijarooliin. Erityisopetuksessa toimiminen ammattivastuun mukaisesti ja ammatillisesti oikein on yksi professionaalisuuden merkki. (Hautamäki ym. 2015 s. 156-159.)

Opettajan työtä ohjaa keskeisesti ammattietiikka. Opettajan työssä korostuu oikeuden mukaisuuden pohdinta työssään ja oppilaitaan kohtaan yksilöllisesti. Opettajat ottavat työnsä tosissaan ja haluavat hoitaa sen vastuullisesti. Etenkin erityisopettaja joutuvat päivittäin pohtimaan suhtautumistaan erilaisuuteen, kantamaan kokonaisvastuuta sekä puolustamaan ja auttamaan heikompia. Koulupäivissä on paljon tilanteita, joissa pitää tehdä ratkaisuja tilannesidonnaisesti. (Hautamäki ym., 2015 s. 158-159; Spoof, 2007, s. 138-139). Erityisopettajan ammattirooli on moninainen. Erityisopettaja on opettaja muiden joukossa, mutta samalla erityisopettaja on oman alansa asiantuntija, jossa on elementtejä niin terapeutin kuin kuntouttajan ja monen muun ammattialan työstä. (Hautamäki ym., 2015 s. 159.)

4 Opettajan työhyvinvointi

4.1 Ammatillinen kehittyminen

Opettajan työ on ihmissuhde- ja asiantuntijatyötä, jossa opettajan tehtävänä on tukea ja edistää lasten, nuorten ja aikuisten kasvua, oppimista ja osaamisen kehittymistä sekä tukea yksilöiden kasvua itsenäisiksi ja vastuullisiksi yhteiskunnan jäseniksi, joilla on tarvittavat tiedot ja taidot toimia muuttuvissa toimintaympäristöissä. Opettajan työn jatkuva muutos edellyttää opettajalta vastuunkantoa ammatillisesta kehitymisestään ja osaamisensa ylläpitämisestä. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ, 2020b.)

Opettajan ammatillinen kasvun ja kehittymisen edellytys on tietoinen halu ja pyrkimys kehittyä työssään (Salovaara & Honkonen, 2000, s. 27.) Opettajan am-

matti-identiteetti kehittyy koulutuksen ja työn kautta. Opettajan ammatti-identiteetti tarkoittaa opettajan käsitystä ammatistaan ja itsestään opettajana, joka koostuu persoonallisesta identiteetistä ja kouluyhteisössä syntyvästä yhteisestä kollektiivisesta identiteetistä. Ammattiin samastuminen tapahtuu perehdytyksessä, keskusteluissa oman työyhteisön ja työkavereiden kanssa, vertaismentoroinnissa, työnohjauksessa, jatko -ja täydennyskoulutuksissa sekä koulun toimintaa suunnitellessa. Opettajan työtä muovaavat opettajan arkityössä tarvittavat taidot ja tiedot sekä yhteiskunnan odotuksen opettajan tehtävää kohtaan. (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 25.)

Opettajan ammatillista työtä ohjaa opettajan henkilökohtainen käyttöteoria, ammatillinen viitekehys. Opettaja rakentaa teoriaansa omien kokemustensa ja tulkintojensa pohjalta, joka muuntuu ja muuttuu ajan ja uusien kokemusten myötä. Oman käyttöteorian tiedostaminen, sen aktiivinen työstäminen ja tietoinen reflektointi ovat opettajalle voimavaroja, jolla hän jaksaa tehdä työtä yhä haastavammassa opetusympäristössä. Jos opettajalla on selkeä kuva siitä, miksi hän toimii niin kuin toimii, auttaa se jaksamisessa. (Stenberg, 2011, s. 28-29). Ammatillisen kehittymisen kannalta keskeistä on kyky reflektoida omaa toimintaansa. Reflektio on olennainen osa kokemuksellista oppimista. Opettajan työssä tarvitaan tietoista reflektointia oman työn ja toiminnan tutkimisessa sekä kehittämisessä niin opettajan työn haastavien tilanteiden kuin omien vahvuuksien pohtimisessa. (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 123).

4.2 Työhyvinvointia vai jaksamista

Opettajan työ sekä koulu työympäristönä asettaa monia haasteita työhyvinvoinnille. Opettajat ovat koulun resurssi, jonka työhyvinvoinnista on pidettävä huolta. (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006). Opettajien työhyvinvointivuosi 2019-2020 on meneillään parhaillaan (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, 2020c). Opetusalan työhyvinvointia kartoitetaan Suomessa säännöllisesti joka toinen vuosi, vuoden 2019 barometri ei ole vielä ilmestynyt. Vuoden 2017 Opetusalan barometrin mukaan opettajien arviot työoloistaan ja työkyvystään ovat heikentyneet selvästi sekä terveydelle vaarallista työstressiä on opettajilla enemmän kuin työntekijöillä keskimäärin. Hyvinvointikartoituksen mukaan kuormitustekijöitä on opetusosalalla

liikaa, eikä yhteistyö toimi samalla tavalla kuin aiemmin. Selvityksessä tuli esille, että opetuslalla työaika ei riitä tehtäviin ja töiden epätasainen jakautuminen kuormittaa opettajia ja opetusalan johtoa. Työkyky koetaan entistä heikommaksi sekä terveydelle vaarallista työstressiä koetaan enemmän kuin muualla työelämässä. Yhtenä syynä tähän koetaan hallitsemattomat muutokset, jotka näyttävät lisäävän stressiä sekä epäasiallinen kohtelu ja väkivaltakokemukset (Ilves, Kinnunen & Länsikallio, 2018, s.2; Sahlström, 2019.)

Tutkimusta opettajien jaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on tehty sekä Suomessa että kansainvälisesti. Kansainvälisten tutkimusten (Bermejo-Toro, Prieto-Ursúa, Hernández, 2016; Laine, Saaranen, Ryhänen & Tossavainen, 2017; Parrello, Ambrosetti, Iorio, & Castelli, 2019; Pyhältö, Pietarinen, Salmela-Aro, 2011; Saiti & Papadopoulos, 2015) perusteella maiden erilaisista koulutusjärjestelmistä huolimatta tutkimuksissa toistuvat opettajien työhyvinvointia kuormittavat tekijät, jotka näkyvät niin stressinä, burnoutina kuin väsymisenä. Työhyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavat niin opettajan yksilölliset kuin koulujärjestelmän ja koulun rakenteelliset tekijät sekä johtamisen merkitys työyhteisöissä. Tutkimukset osoittivat, että opettajan työ on ammattina haastava, joka voi altistaa uupumiselle ja väsymiselle, joka puolestaan vaikuttaa opettajan ammatitaitoon ja -kyvykkyyteen opettaa. Työhyvinvointia ja opettajan jaksamista ei voi erottaa toisistaan. Tekijät, jotka edistävät työhyvinvointia, auttavat jaksamaan. Puolestaan, jos työhyvinvointi ei ole kunnossa, heikentää se jaksamista ja altistaa uupumiselle. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat opettajan yksilölliset tekijät kuten kyky selviytyä haastavissa vuorovaikutustilanteissa oppilaiden kanssa. Samoin hyvällä johtamisella sekä työyhteisön ilmapiirillä ja tuella on merkittävä rooli työhyvinvoinnin kannalta sekä ylipäättänsä tyytyväisyydellä niin elämään kuin työhön. Opettajan työ on kuormittavaa, kiireistä ja ammattirooli sekä koulu työympäristönä on monitasoinen. Nämä aiheuttavat haasteita opettajan jaksamiselle. (Sahlström, 2019.)

Opettajien ammatillinen hyvinvointi ja oman työn kehittäminen vaikuttavat myös pedagogisten tavoitteiden toteutumiseen luokassa. Koulun onnistuminen perustehtävässään, pedagogisessa opetuksessa, riippuu keskeisesti opettajien hyvinvoinnista. (Soini, Pyhältö & Pietarinen, 2010, s. 5.)

Opettajan työssä koettu työhyvinvointi heijastuu Soinin ym. (2010, s.5) mukaan opettajien ja opettajayhteisön valmiuksiin kohdata uusia haasteita ja kehittää toimintaansa. Sosiaali- ja terveysministeriö STM (2020) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee.” (Sosiaali- ja terveysministeriö STM, 2020).

Soini ym. (2010, s.5) nimeää koulun arjen hyvinvoinnin opettajien ja oppilaiden pedagogiseksi hyvinvoinniksi, joka voidaan nähdä yhdeksi opettajan työhyvinvoinnin osa-alueeksi. He tuovat esiin aiempien tutkimuksiin viitaten pedagogiseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät, jotka ovat työn määrä, fyysiset olosuhteet, työn jatkuvuus, muutokset ja uudistukset sekä johtamiseen liittyvät tekijät. Opettajan sitoutumiseen ja voimaantumiseen vaikuttaa pedagoginen vuorovaikutus, joka liittyy osallisuuteen, merkityksellisyyteen ja koherenssin kokemukseen. (Soini ym., 2010, s. 5). Työsuojelussa työssä jaksamiseen liittyvänä tekijänä määritellään psykososiaaliset kuormitustekijät, jolla tarkoitetaan ”Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat kuormittaa haitallisesti, jos ne ovat mitoitettu väärin, niitä on hallittu puutteellisesti, tai ne esiintyvät epäsuotuisissa olosuhteissa.” (Työsuojeluhallinto, 2020).

5 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tutkimustehtävänä on selvittää erityisopettajien saamaa työnohjausta sekä erityisopettajien kokemuksia työnohjauksen merkityksestä oman jaksamiseen ja ammatilliseen kehittymiseen.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaista työnohjausta erityisopettajalle tarjotaan?
2. Millainen merkitys ryhmätyönohjauksella ja/tai henkilökohtaisella työnohjauksella on erityisopettajan oman jaksamisen ja ammatillisen kehittymisen tukena?

Tutkimuskysymyksiin etsitään vastauksia sosiaalisen median kautta tehdyllä fokusryhmähaastattelulla. Aineiston analysoinnissa ja tulkinnassa käytetään sisälönanalyysia.

6 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa kuvaan tämän tutkimuksen taustaa, tutkimusprosessia, verkkoa ja sosiaalista mediaa tutkimusmenetelmänä sekä tutkimuskenttänä ja siihen liittyviä netnografisia piirteitä. Selvitän myös fokusryhmähaastattelua aineistonkeruun menetelmänä sekä aineiston analysointia ja tulkintaa sisällönanalyysillä.

6.1 Tutkimuksen taustaa

Tutkimusaiheen valintaa ohjasi oma taustani niin työnohjaajana, kokemukseni työnohjattavana, kuin myös kokemus erityisopetuksesta opiskelujen ja käytännökokemuksen kautta. Olen tehnyt pitkän työuran lastensuojelun sijaishuollossa, jossa työnohjaus kuuluu jokaisessa työyhteisössä rakenteena työssä jaksamiseen ja ammatilliseen kehittymiseen sekä laadun varmistajana. Työyhteisön työnohjauksen lisäksi olen saanut työurallani sekä henkilökohtaista hoitotyönohjausta sekä esimiestyönohjausta.

Oman taustani lisäksi tutkimusaiheen valintaan vaikutti käsitykseni ja ihmettelyni siitä, että opetuslalla työnohjaus ei ole samalla tavalla rakenteissa oleva kuin sosiaalialalla. Tutkimuksen rajaamisen tein erityisopettajien työnohjaukseen, koska erityisopettajien työnohjausta ei ole juurikaan tutkittu. Opettajien työnohjauksesta on tutkimustietoa jonkin verran. Erityisopettajalla tässä tutkimuksessa tarkoitan kaikkia opettajia, jotka tekevät töitä erityisopetusta saavien oppilaiden kanssa.

Tieteenfilosofinen pohdinta ja oma positio tutkijana ovat ohjanneet valintojani. Lähtökohtanani on sosiaalinen konstruktionismi, tiedon rakentuminen sosiaalisessa ja kielellisessä vuorovaikutuksessa. Minua kiinnostaa myös tämän tutkimuksen kautta syventää omaa osaamistani työnohjaajana, oppia itse tästä tutkimuksesta, joten lähestymistapaani voi pitää pragmatistisena.

Tutkimuksen aihe ja tutkimuskysymykset ohjasivat tutkimusstrategiaa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää erityisopettajien kokemuksia työnohjauksesta ja sen

saamisesta, joka mahdollistuu laadullisella tutkimuksella. Tämän tutkimuksen toteuttamisen mahdollisuuteen verkossa sain rohkaisua KT, organisaatiokonsultti Aila Niemelältä, jonka kanssa keskustelimme pro gradutyöstäni Suomen työnohjaajat ry:n Tutkimusfoorumissa syksyllä 2020. Aila Niemelä (2019) toteutti oman väitöskirjansa yhden tutkimusosan verkossa käyttäen sosiaalista mediaa Facebookia ja teki fokusryhmähaastattelun suljetussa ryhmässä.

6.2 Tutkimusmenetelmä

6.2.1 Verkkotutkimus

Verkkotutkimuksella tarkoitetaan verkossa eli internetissä tehtävää tutkimusta. Verkko käsitteenä liittyy tavallisesti tietotekniikkaan ja internettiin, jolloin verkko sana on internetin synonyymi (Matikainen, 2008, s. 190). Verkon käyttäminen tutkimusmenetelmänä ja verkossa tehtävä tutkimus on lisääntynyt ja tulee lisääntymään myös tulevaisuudessa. Tähän on vaikuttanut se, että internetin käyttö on lisääntynyt sekä maailmanlaajuisesti ja Suomessa. Tieto- ja viestintätekniologian nopea kehittyminen ja sen yleistymisen myötä internetistä on tullut kaikkialla läsnä oleva länsimaisissa yhteiskunnissa. Suomessa tilastokeskus seuraa ikäluokittain verkon käyttäjätilastoja. Vuonna 2019 internetin käyttäjien osuus Suomessa oli koko 16-89-vuotiaasta väestöstä 90 prosenttia. Viimeisen kolmen kuukauden aikana 16-44-vuotiaasta väestöstä 100 % oli käyttänyt internetiä ja päivittäin internetiä käyttäneitä oli 97-98%. Useita kertoja päivässä internetiä käytti 16-24-vuotiaasta väestöstä 97%, 25-34-vuotiaista 96%, 35-44-vuotiaista 97 %, 45-54-vuotiaista 90%, 55-64-vuotiaista 82%, 65-74-vuotiaista 57% sekä 72-89-vuotiaista 23%. (Suomen virallinen tilasto SVT, 2019, s. 1, 20). Maailmanlaajuisten vuoden 2019 ennakkotilastojen mukaan internetin käyttäjien osuus maailman väestöstä oli 53,6 prosenttia. Kehitysmaissa internetiä käyttää 47 prosenttia väestöstä, ja kehittyneissä maissa 86,6 prosenttia. (Ficom, 2020.)

Tulevaisuuden työelämä tutkimuksen mukaan vuonna 2030 digitaalisesta lukutaidosta eli kyvystä hyödyntää taitavasti ja monipuolisesti erilaisia tieto- ja viestintätekniikan sovellutuksia on tullut itsestään selvää kansalaisosaamista. Vuorovaihteisen internetin aikana varttuneet Y (1977– 97 syntyneet) ja Z (1998 jälkeen

syntyneet) -sukupolvet muodostavat jo enemmistön Suomen työvoimasta tuolloin. (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo, 2012 s. 10, 29.) Verkossa tehtävästä tutkimuksesta tulee yhä tärkeämpää, kun verkko on yhä enemmän osa arkielämää ja koko yhteiskunnan toimintaa. Internetistä ja siihen liittyvistä ilmiöistä on tullut yhä useamman tutkijan ja opinnäytetyön tekijän tutkimuskohde tai konteksti. (Laaksonen, Matikainen & Tikka, 2013, s. 9.) Elämän siirtyminen verkkoon antaa myös tutkimukselle mahdollisuuden nykyaikaiseen tutkimusaineistojen keruuseen ja tutkimuksen toteuttamiseen. Ollakseen ajassa kiinni, tutkijan on voitava kerätä ja käyttää erilaisia aineistoja. (Kosonen, Laaksonen, Rydenflet & Terkamo-Moisio, 2018, s. 117.)

Verkko on ajasta ja paikasta riippumaton (Hine, 2000, s. 9-11), mutta verkon käyttö ei irtaudu ajasta ja paikasta kokonaan, vaan aika- ja paikka jäsentyvät uudestaan. Tietty aika tai paikka ei yksin määritä toimintaamme, joten se antaa mahdollisuuksia myös tutkimukselle. Tutkittavat ilmiöt: teksti, kuvat, ihmisten toiminta ja vuorovaikutus, ovat samanlaisia verkkoympäristössä kuin muutenkin tutkimuksessa. Verkkotutkimus mahdollistaa verkossa tapahtuvien ilmiöiden tutkimisen, joiden tutkiminen ei muutoin olisi mahdollista. (Laaksonen, Matikainen & Tikka, 2013, s. 11.)

Verkkotutkimusta on jäsennelly eri tavoin. Verkkotutkimuksen on tunnettava ja ymmärrettävä verkko tutkimusympäristönä. Laaksonen ym. (2013, s. 18-19) esittävät yhteenvedona verkkotutkimuksen teoreettisen jaottelun. Verkko voi olla tutkimuksen väline, lähde, paikka tai kohde riippuen siitä, miten verkkoa käytetään. Tutkimuksen aineistoa kerätessä verkko on väline. Tutkimuksen lähteenä verkko on silloin, kun tarkastellaan verkon kautta välittyvää ilmiötä, tapahtumaa tai vuorovaikusta. Tällöin tutkimuksen kohteena voivat olla erilaiset sisällöt esimerkiksi blogikirjoitukset, verkkokeskustelut tai Facebook-tilapäivitykset. Tutkimuksen paikkana verkko on silloin, kun verkko nähdään yhteisöllisyyden ja toiminnan paikkana, jolloin myös tutkimuksen tekemisen konteksti puuttuu. Tällöin tutkija on itse läsnä verkossa, jolloin voidaan puhua verkkoetnografiasta eli netnografiasta. Verkko voi olla myös tutkimuksen kohde, jolloin tutkimuksessa keskitytään esimerkiksi verkon tekniseen rakenteeseen, tiettyyn palveluun tai näiden kehitykseen. (Laaksonen ym., 2013, s. 18-19.)

6.2.2 Sosiaalinen media tutkimuskenttänä

Sosiaalisen median käyttö tutkimuksessa on yleistynyt nopeasti (Kosonen ym., 2018, s.117). Sosiaalisen median käsitteitä määritellään Sanastokeskus ry:n julkaisemassa Sosiaalisen median sanastossa (2010). Sosiaalinen media määritellään seuraavasti: ”Sosiaalinen media on tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävä viestinnän muoto, jossa käsitellään vuorovaikutteisesti käyttäjien tuottamaa ja jakamaa sisältöä sekä luodaan ja ylläpidetään ihmisten välisiä suhteita. Sosiaaliselle medialle tyypillisiä verkkopalveluja ovat esimerkiksi sisällönjakopalvelut, verkkoyhteisöpalvelut ja keskustelupalstat. Sosiaalisen median piiriin kuuluvaa toimintaa ovat esimerkiksi kollektiivinen sisällöntuotanto, avoin asiasanoitus, blogien kirjoittaminen ja lukeminen, tiedostojen jakaminen vertaisverkoissa, kuluttajien välinen sähköinen kaupankäynti sekä verkkopelien pelaaminen monen kesken. Sosiaalinen media voidaan määritellä myös vuorovaikutteisuuden ja käyttäjälähtöisyyteen perustuviksi viestintävälineiksi, -kanavaksi tai -ympäristöksi. Sosiaalisesta mediasta käytetään lyhennettä some.” (Sanastokeskus ry TSK, 2010.)

Sosiaalista mediaa tutkimuskenttänä käytettäessä määritellään verkkotutkimuksen jaottelua käyttäen, onko sosiaalinen media tutkimuksessa väline, jolloin tutkimus toteutetaan verkolla vai lähde, jolloin aineisto kerätään verkossa vai paikka, jolloin tutkija on itse mukana verkossa tutkimuksessa vai kohde, jolloin tutkimusta tehdään verkolla. (Laaksonen ym., 2013, s. 18-19.) Verkkotutkijalle ympäristö on usein näitä kaikkia (Östman & Turtiainen, 2013, s. 64).

Sosiaalisen median yksi verkkoyhteisöpalveluista on Facebook (facebook.com). Facebook.com -sivustolla annetaan ohjeet oman profiilin luomiseen, ryhmän luomiseen sekä annetaan ohjeita tietosuojan ja -turvan osalta. (Facebook, 2020.) Yleisesti verkkoyhteisöpalvelu määritellään seuraavasti: ”Verkkoyhteisöpalvelun kautta ihmiset voivat viestiä keskenään ja jakaa esimerkiksi kiinnostuksen kohteitaan koskevia tietoja ja mielipiteitä. Joissain verkkoyhteisöpalveluissa käyttäjä luo itselleen profiilin, johon hän liittää tietoja itsestään ja esimerkiksi kuvansa. Hän voi pyytää ystäviään liittymään verkkoyhteisöpalveluun tai hyväksyä toisia palvelun käyttäjiä ystävikseen. Verkkoyhteisöpalveluita voidaan hyödyntää myös

työelämään ja harrastuksiin liittyvässä viestinnässä.” (Sanastokeskus ry TSK, 2010.)

6.2.3 Netnografian piirteet

Perinteisessä etnografiassa tutkimusta tehdään konkreettisissa paikoissa ja vuorovaikutuksessa ja tutkija on läsnä yhteisön arjessa (Isomäki, Lappi & Silvennoinen, 2013, s. 156). Etnografiassa tutkija pyrkii tarkastelemaan, kuvailemaan ja ymmärtämään tutkimaansa kohdetta osallistumalla sen piirissä elävien ihmisten arkeen. Keskeistä etnografiassa on tutkijan osallisuus, tutkimuksen ajallinen pitkäkestoisuus ja kulttuurin kontekstuaalisuuden huomioiminen. Tutkijan toiminnassa olennaista on reflektio ja eettisyyden pohtiminen. Yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat havainnointi, haastattelut sekä kuvaaminen. (Suoranta & Eskola, 2014, s. 104-110; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.) Verkossa tehtävästä etnografisesta tutkimuksesta käytetään eri nimityksiä kuten verkkoetnografia (Online ethnography) ja netnografia (netnography). Etnografista tutkimusta tehdään verkkoyhteisöissä ja sosiaalisen median sovelluksissa. (Kozinets, 2010, s. 58; Hine, 2000, s. 43.) Aineiston lähteenä on tietokonevälitteinen vuorovaikutus, jonka kautta pyritään etnografiseen ymmärrykseen ja tulkintaan tutkitavista kulttuurisista tai yhteisöllisistä piirteistä (Isomäki ym., 2013, s.158; Kozinets, 2010, s. 1).

Netnografinen tutkimusprosessi voidaan toteuttaa kasvotusten reaali maailmassa, verkossa verkkotutkimuskentillä ja näiden yhdistelminä. Netnografiassa noudatetaan perinteiselle etnografialle tuttua tutkimusprosessia, johon sisältyy tutkimuksen suunnittelu, verkkoyhteisön sisäänpääsy, aineiston keruu, aineiston analyysi, eettisten näkökulmien pohtiminen sekä tutkimuksen esitys ja arviointi. (Isomäki ym., 2013, s. 158.)

Netnografian tiedonkeruumenetelminä toimivat Kanasen (2014) mukaan havainnointi, osallistuva havainnointi, teemahaastattelu, kyselyt ja erilaiset dokumentit. Jotta tutkimus olisi netnografista, tutkijan on osallistuttava verkkoyhteisön toimintaan vähintään osallistuvalla havainnoinnilla. Netnografian analyysimenetelmät ovat samoja kuin etnografiassa ja laadullisessa tutkimuksessa. (Kananen, 2014).

6.2.4 Verkkotutkimuksen eettisyys

Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmistä on koottu Laaksosen, Matikaisen ja Tikan toimittama teos "Otteita verkosta" (Laaksosen, Matikainen & Tikka, 2013). Kyseisessä teoksessa suomalaiset asiantuntijat ovat tuoneet esiin eri näkökulmia verkkotutkimukseen tutkimusmenetelminä. Kosonen ym. (2018, s. 117) tuovat esiin verkkotutkimuksen näennäisen helppouden aineistonkeruun kannalta. Verkko on helposti saavutettavissa ja aineistoa saa helposti. Haasteeksi on osoittautunut internetitutkimukseen liittyvien eettisten kysymysten monitahoisuus. Uudenlaiset aineistot tai tutkimusmenetelmät lisäävät tutkimuseettisen harkinnan tärkeyttä, mutta vakiintuneet hyvät käytännöt ovat vielä selvittämättä ja kehittymättä. (Kosonen ym., 2018, s. 117.)

Verkossa tehtävää tutkimusta määrittävät samat tutkimuseettiset ohjeet, jotka Tutkimuseettisen neuvottelukunta TENK on antanut ihmistieteen tutkimukselle. Kolme ihmistieteellisen tutkimuksen eettistä periaatetta on; tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välittäminen sekä yksityisyyden tietosuojan säilyttäminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK, 2019; Kosonen ym., 2018, s. 117-118). Kansainvälinen Association of Internet Researchers (AoIR, 2012) julkaisi 2012 päivitetyn version aiemmin vuonna 2002 antamilleen eettisille suosituksille koskien internetissä tehtävää tutkimusta (Markham & Buchanan, 2012, s. 1-19). Eettiset suositukset eivät anna yksityiskohtaisia ohjeita vaan nostavat esille seikkoja, joita tutkijan tulisi pohtia toteuttaessaan tutkimusta sosiaalisessa mediassa sekä internetissä (Kosonen ym., 2018, s. 117). Tarkkojen eettisten ohjeistuksien asemasta Östmanin ja Turtiaisen (2016, s. 69; 2013, s. 65) mukaan olennaista on se, että tutkija itse tutkii ja reflektoi tutkimusetiikka osana tutkimusprosesseja. Pohtimalla tutkimuksen lähtökohtaa, aineistoa, menetelmää sekä itse prosessia ja sen aikana esiintyviä eettisiä haasteita voi jokainen etsiä juuri omaan tilanteeseen parhaiten sopivat ratkaisut ja perustella valintansa. (Turtiainen & Östman, 2013, s. 65.) Verkkotutkijan eettinen pohdinta on kuvattu taulukossa 3. mukaillen Turtiaisen & Östmanin (2013, s.64) verkkotutkijan eettistä huonetaulua, joka on julkaistu myös englanninkielisenä (Östman & Turtiainen, 2016, s. 69).

Taulukko 3. Verkkotutkijan eettinen pohdinta

Onko internet tutkimuksen <ul style="list-style-type: none"> • väline • lähde • kohde 	Tehdäänkö tutkimusta <ul style="list-style-type: none"> • verkolla • verkossa • verkosta
<p style="text-align: center;">Verkkotutkijalle internet on usein näitä kaikkia, jolloin verkko on tutkimusympäristö</p> <p>Muistettava</p> <ul style="list-style-type: none"> • tutkimusetiikan suhde lähdekritiikkiin • omaksua tutkimusympäristön kulttuuriset käytännöt • hahmottaa aineiston syntykonteksti • hahmottaa, kuinka julkisiksi tai intiimeiksi tutkittavat itse mieltävät tuottamansa sisällöt • kunnioittaa tutkimiaan ihmisiä ja heidän tuottamiaan sisältöjä • muistaa, että verkkoympäristö on alati muuttuva ja siihen liittyvät tutkimuseettiset haasteet tapauskohtaisia 	
<p>Tutkijan on hyvä muistaa, että tieteen vastuu ja vapaus kulkevat käsikädessä.</p> <p style="text-align: center;">Tutkijan on voitava seistä valintojensa takana: hänen on perusteltava jokainen ratkaisunsa.</p>	

6.3 Fokusryhmähaastattelu aineistonhankintamenetelmänä

6.3.1 Fokusryhmähaastattelu

Laadullisessa tutkimuksessa haastattelu on käytetyimpiä tiedonkeruumuotoja, koska se on menetelmänä joustava ja sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 34). Haastattelun valinta tutkimusmetodiksi perustellaan usein filosofista lähtökohdista konkreettisiin syihin. Haastattelun valitsemisella on niin etuja kuin haittoja. Olennaista on se, mitä ja millaista tietoa haastattelulla halutaan saada. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2004, s. 194-195.) Haastattelu on yhdenlaista keskustelua, mutta tutkimustarkoituksessa haastattelu on ymmärrettävä systemaattisena tiedonkeruunmuotona, jolla pyritään saamaan

mahdollisimman luotettavia ja päteviä tietoja. Tutkimushaastattelut voivat olla strukturoituja (lomakehaastattelu), teemahaastatteluja (yhdistelmä lomake- ja avoinhaastattelusta) tai avoimia haastatteluja. Haastattelut voidaan toteuttaa joko yksilö-, pari- tai ryhmähaastatteluna. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2004, s. 196-199.)

Tässä tutkimuksessa aineistohankintamenetelmänä käytettiin fokusryhmähaastattelua. Fokusryhmähaastattelu on Hirsjärven ja Hurmeen (2008, s. 62) mukaan erityinen ja paljon käytetty haastattelumenetelmän muoto, joka englanninkieliseltä nimeltään on Focus Group interview ja suomennettuna täsmäryhmähaastattelu. Fokusryhmähaastattelua voidaan määritellä seuraavilla piirteillä Hirsjärven ja Hurmeen (2008 s. 62) mukaan:

- ”1. Se on ryhmä, joka koostuu muutamasta ihmisestä. Tavallisimmin ryhmän koko vaihtelee kuudesta kahdeksaan.
2. Ryhmän jäsenet kutsutaan keskusteluun. Heidät on valittu tarkasti. Yhteistä on, että he ovat alana asiantuntijoita tai henkilöitä, joiden mielipiteillä ja asenteilla on vaikutusta tarkasteltavana olevaan ilmiöön ja he voivat saada aikaan muutoksia.
3. Ryhmällä on tarkoin määritelty tavoite, ja se on ilmoitettu myös ryhmän jäsenille.
4. Ryhmällä on puheenjohtaja (moderator), kokenut haastattelija, joka selvittää ryhmäistunnon tarkoituksen ja helpottaa ideoiden vaihtoa ryhmässä. Usein suositellaan, että tämän henkilön ei pitäisi kuulua täsmäryhmän organisaatioon. Puheenjohtaja pyrkii saamaan aikaan vapaata keskustelua. Hän pyrkii saamaan mukaan ne henkilöt, jotka eivät ole sanoneet mitään, hän ehdottaa siirtymistä toiseen keskusteluteemaan, mutta hänen ei tulisi selittää sisältöjä eikä muutenkaan osallistua keskustelun kulkuun.
5. Ryhmän istunnot pyritään saamaan mukaviksi ja rentouttavaksi. Nauhoitus- ja videolaitteita voidaan käyttää apuna. Istunto kestää yleensä 45-60 minuuttia.” (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 62.)

Fokusryhmän toiminnassa voi olla erityinen teema. Hirsjärvi ja Hurme (2008, s. 62-63) ryhmittelevät fokusryhmät seuraavasti: arvioiva/kuvaileva, käyttäytymistä

kuvastava, riskisuuntautunut ja demonstroiva, pedagoginen. Tässä tutkimuksessa ryhmän voidaan katsoa olevan arvioiva/kuvaileva, joka on tavallisin ryhmäkeskustelun tyyppi. Arvioivassa/kuvailevassa ryhmässä osallistujia pyydetään esittämään tuntemuksensa jostakin uudesta tuotteesta, palvelusta tai tilanteesta, kuten tässä tutkimuksessa saamastaan työnohjauksesta. Fokusryhmähaastattelun etuna on se, että sen avulla saadaan nopeasti tietoa samanaikaisesti usealta vastaajalta. (Hirsjärvi & Hurme, 2008 s. 62-63.)

6.3.2 Fokusryhmähaastattelu verkossa

Fokusryhmähaastattelun toteuttaminen verkossa sisältää suurelta osin samat piirteet kuin kasvotusten tehtävä ryhmähaastattelu. Suurin käytännön ero on se, että nauhoitusta ja videolaitteita ei tarvita, kun keskustelu käydään kirjoittamalla keskustelualustalla. Ryhmän koko, ryhmähaastatteluun osallistujien kutsuminen asiantuntijoina, ryhmälle ilmoitettu määritelty tavoite sekä tutkijan osallistuminen haastattelussa toimivat samoin kuin tavallisessa fokusryhmähaastattelussa. Niemelän (2019, s. 117) mukaan verkossa tehtävässä fokusryhmähaastattelussa aika ja paikka toimivat asynkronisena, eri tahtiin toteutuvana, mutta samalla reaaliaikaisena. Ryhmän keskusteluja ei käydä samanaikaisesti tai samassa tilassa. Tutkija on kuitenkin vuorovaikutuksessa osallistujien kanssa ja rakentaa keskustelua. (Niemelä 2019, s. 117.)

Fokusryhmähaastattelun etuna verkossa on sen joustavuus ja helposti saavutettavuus, mutta Laaksosen (2018) mukaan vaatii taitoa ja rohkeutta rakentaa sosiaalisessa mediassa tutkimusasetelmat niin, että eettisen tutkimuksen ehdot täyttyvät. Keskeisiä tutkimuksen vaiheita, jotka on huomioitava, on ensimmäisenä sosiaalisessa mediassa tapahtuvan tutkimusaineiston kerääminen, jossa korostuu kysymys tutkittavien suostumuksesta, toisena vaiheena tutkimusaineiston analyysi, jossa tutkittavien yksityisyyden suojaaminen on olennaisessa roolissa sekä kolmantena tutkimuksen ja sen tulosten julkaiseminen sekä niistä käytävä keskustelu sosiaalisessa mediassa. (Kosonen ym., 2018, s. 118.)

Fokusryhmän toteuttaminen suljetussa ryhmässä edesauttaa sosiaalisessa mediassa tehtävän tutkimusten eettisten periaatteiden noudattamista. Tutkimukseen osallistuvien oma, itsenäinen ja tietoon pohjautuva päätös tutkimukseen osallistumisesta (Kosonen ym., 2018, s.117) toteutuu, kun heidät kutsutaan vapaaehtoisina ryhmään ja he itse päättävät ryhmään liittymisestä. Käytettäessä sosiaalisessa mediassa julkaistavia sisältöjä tutkimusaineistona, on pohdittava kysymystä materiaalien yksityisyydestä (Kosonen ym., 2018 s. 119). Suljetussa ryhmässä luottamuksellisesti käyty keskustelusta syntyvä aineisto on selkeästi yksityistä aineistoa ja henkilöllisyyden suojaaminen saadaan tehtyä, kun ryhmä on suljettu, jolloin tieto ei näy ulkopuolisille (Kosonen ym., 2018, s. 120). Huomioitavaa on kuitenkin se, että fokusryhmähaastattelussa osallistujat ovat omalla nimellään kuten haastatteluissa yleensä. Anonymisointi on tehtävä alkuperäisestä tutkimusaineistosta huolellisesti kuten muussakin tutkimuksessa, mutta etenkin suorien aineistonäytteiden esittämistä on harkittava tarkoin. Syynä tähän on se, että käyttämällä suoria tekstilainauksia, koska etenkin julkisesta verkosta kerätty aineiston kenen tahansa löydettävissä pelkästään tekstisisällön perusteella. (Kosonen ym., s. 121.)

6.4 Aineistonkeruu

Tutkimus toteutettiin kahdessa eri vaiheessa ensin julkaisemalla tutkimuskutsu ja taustakysely Erityisopettajat Facebook-ryhmässä ja sen jälkeen tutkimus tehtiin fokusryhmähaastatteluna.

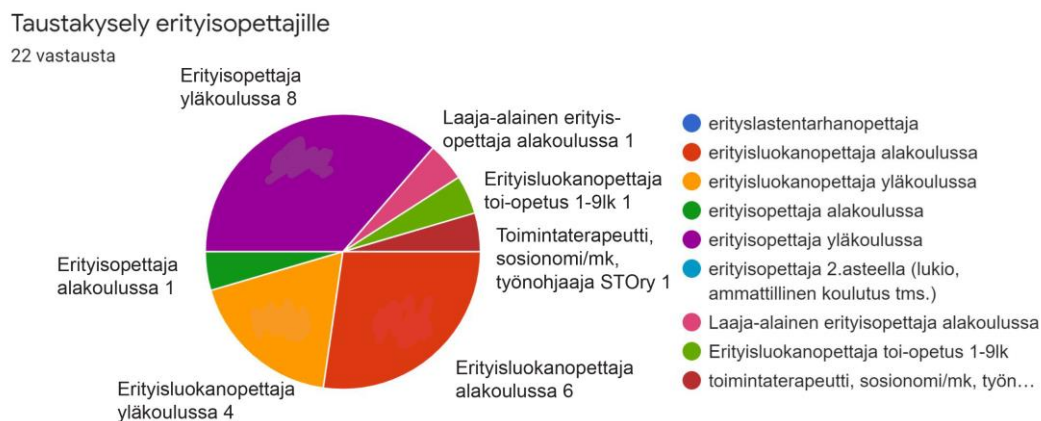
6.4.1 Tutkimuskutsu ja taustakysely Erityisopettajat ryhmässä

Tutkimuskutsu ja taustakysely julkaistiin erityisopettajien sosiaalisen median ammatillisessa yhteisössä Erityisopettajat Facebook-ryhmässä. Erityisopettajat Facebook-ryhmä on erityisopettajien oma ryhmä ja se on luotu vuonna 2008. Jäseniä ryhmässä on 2 786, joten oletukseni oli, että ryhmän kautta tavoitan tässä tutkimuksessa tarvittavat osallistujat. Lupa tutkimuskutsun julkaisuun pyydettiin yhteisön ylläpitäjältä (liite 1). Tutkimuskutsun (liite 2) ja taustakyselyn (liite 3) tavoitteena oli selvittää työnohjauksen saatavuutta yleisesti, millaista työnohjausta

kyselyyn vastanneet erityisopettajat ovat saaneet sekä saada vapaaehtoisia erityisopettajia, osallistumaan varsinaiseen tutkimukseen suljetussa Erityisopettajien pohdintaa työnohjauksesta Facebook-ryhmässä.

Tutkimuskutsussa kerroin itsestäni ja tutkimuksen tavoitteista sekä tarkoituksesta pro gradutyön aineistonkeruumenetelmänä. Pyysin Erityisopettajat Facebook-ryhmässä olevia vastaamaan taustakyselyyn sekä ilmoittamaan halukkuutensa osallistua tutkimukseen suljetussa ryhmässä. Tutkimuskutsussa kerroin jo tässä vaiheessa sosiaalisen median ja etenkin Facebookia säätelevistä lainalaisuuksista, joihin en voi itse vaikuttaa, vaikka ryhmä toimii salaisena ja siellä käytyä keskustelua ei ilman erillistä suostumusta käytetä mihinkään muuhun kuin tutkimukseni aineistona ja silloinkin niin, että anonymiteetti säilyy. Tutkimuskutsun mallipohjana sain luvan käyttää KT, organisaatiokonsultti Aila Niemelän omassa väitöskirjassaan (2019, s. 188) käyttämään tutkimuskutsua.

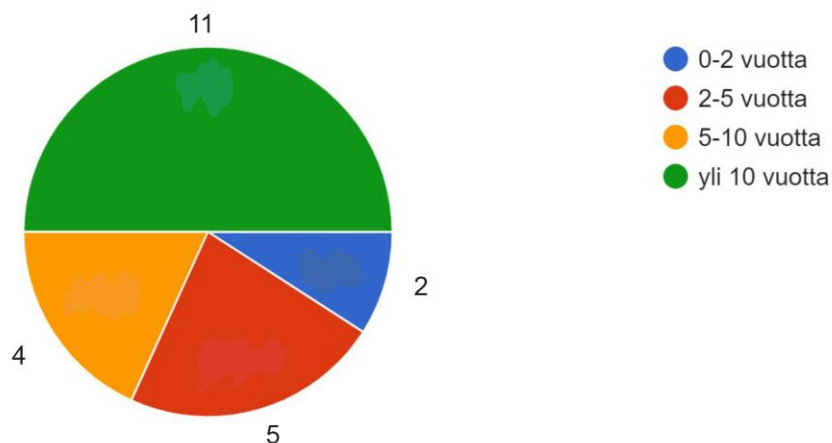
Taustakyselyssä selvitettiin erityisopettajan työkontekstia, työkokemusta, työpaikan sijaintia sekä onko saanut työnohjausta ja millaista, jos on saanut. Taustakyselyn kysymykset sekä toimivuus testattiin esitutkimuksella. Kysely tehtiin google form - lomakkeella ja siihen vastattiin tutkimuskutsussa esitetyn linkin kautta. Taustakysely julkaistiin 16.1.2020 sekä uudestaan 23.1.2020. Taustakyselyyn vastasi 22 erityisopettajaa, joista 8 oli erityisopettajana yläkoulussa, 6 erityisluokanopettajana alakoulussa ja 4 luokanopettajana yläkoulussa. Loput toimivat erityisopettajana alakoulussa tai erityisluokanopettajana toiminta-alueisessa opetuksessa 1-9 lk. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Taustakysely - Erityisopettajien toimenkuva

Suurin osa kyselyyn vastanneista oli 11 oli toiminut erityisopetuksessa yli 10 vuotta, 4 vastanneista 5-10 vuotta, 5 vastanneista 2-5 vuotta ja 2 vastanneista 0-2 vuotta. (Kuvio 3.)

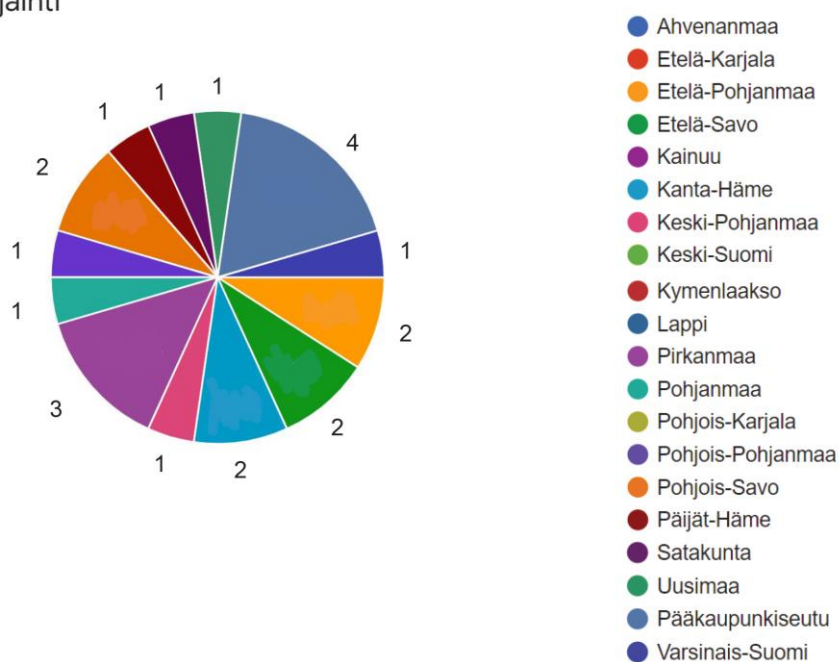
Olen toiminut erityisopetuksessa
22 vastausta



Kuvio 3. Taustakysely - Erityisopetuskokemus

Maantieteellisesti työpaikan sijainti jakaantui suhteellisen tasaisesti ympäri Suomea. (Kuvio 4.)

Työpaikkani sijainti
22 vastausta



Kuvio 4. Taustakysely - Työpaikan sijainti

Näistä taustakyselyyn vastanneista 22 opettajista 9 ilmoitti halukkuuteensa tutkimushaastatteluun. Taustakyselyyn vastasi ryhmän jäsenmäärään nähden todella vähän 22/2 786, mutta taustakyselyllä saatiin varsinaiseen tutkimushaastatteluun riittävä määrä osallistujia.

6.4.2 Tutkimus Erityisopettajien pohdintaa työnohjauksesta ryhmässä

Fokusryhmä

Tutkimus toteutettiin fokusryhmähaastatteluna suljetussa Erityisopettajien pohdintaa työnohjauksesta Facebook-ryhmässä. Loin suljetun Facebook-ryhmän samanaikaisesti tutkimuskutsun julkaisemisen kanssa, jotta se oli valmiin varsinaista tutkimusta varten. Suljetun ryhmän luotuaani varmistin Facebook-tietosuojasetukset, jotta ne ovat varmasti niin, että ryhmään ei pääse liittymään ilman kutsuani ja kukaan muu kuin ryhmässä olija ei pääse ryhmän keskusteluja näkemään. Tällä varmistin tutkimuksen keskeistä eettistä periaatetta luottamuksellisuutta aineiston keruussa. Facebook-ryhmän etusivulla (liite 4) kerrottiin, mistä ryhmästä on kyse sekä miten ryhmä toimii. Tekstin sisältö oli seuraava:

Hyvät erityisopettajat!

Tämä on suljettu keskusteluryhmä " Erityisopettajien pohdintaa työnohjauksesta", jonka tavoitteena on toimia Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan erityispedagogiikan pro gradu työni "Erityisopettajien työnohjaus" aineiston keruuna. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää erityisopettajien työnohjauksen saatavuutta sekä merkitystä.

Ryhmään kutsutaan ne erityisopettajat, jotka ilmaisivat halukkuutensa Erityisopettajien Facebookissa julkaistussa taustakyselyssä osallistua tutkimukseen keskusteluryhmässä.

Ryhmä toimii salaisena ja siellä käytyä keskustelua ei ilman erillistä suostumusta käytetä mihinkään muuhun kuin tutkimukseni aineistona ja silloinkin niin, että keskustelijoiden anonymiteetti säilyy. Sosiaalista mediaa, sen käyttäjiä ja etenkin Facebookia säätelevät kuitenkin myös sen omat lainalaisuudet, joihin en voi vaikuttaa. Tästä tulee jokaisen osallistuvan olla tietoinen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Kiitos avustanne!

Tutkimukseen osallistujat olivat saaneet aiemmin kerrotussa taustakyselyssä ilmoittaa avoimessa kysymyskentässä halukkuuteensa osallistua varsinaiseen tutkimushaastatteluun. Otin yhteyttä vapaaehtoiisiin heidän ilmoittamiinsa sähköpostiosoitteisiin, jossa heille kerrottiin liittämisestä suljettuun ryhmään. Tarkoitus

oli, että saan kutsuttua halukkaat osallistujat suljetun Facebook-ryhmän ”kutsu jäseniä”- toiminnon kautta. Tämä osoittautui haasteelliseksi, koska osalla oli teknisiä ongelmia liittyä ryhmään suoraan. Laitoin uudestaan sähköpostin, jossa ohjeistin ilmoittamaan, jos ryhmään liittyminen ei onnistu. Viestivaihtoa käytiin myös Messenger-sovelluksen avulla. Osalla liittyminen ryhmään sujui hyvin, mutta muutaman kohdalla päädyimme ratkaisuun, että joko osallistuja kutsui minut Facebookissa kaverikseen tai minä kutsuin osallistujan ja sitä kautta pystyin liittämään heidät ryhmään.

Taustakyselyssä vapaaehtoisena tutkimukseen ilmoittautui 9. Ryhmään liittyi lopulta 7 osallistujaa minun lisäksi. Kahteen vapaaehtoiseksi ilmoittautuneeseen en saanut yhteyttä, koska he eivät vastanneet lähettämäni sähköpostiin, joten he eivät tutkimukseen osallistuneet. Tavoitteenani oli saada ryhmään vähintään 5 erityisopettajaa, joten tavoite tämän osalta toteutui. Sen jälkeen, kun fokusryhmän jäsenet oli saatu liitettyä suljettuun ryhmään, julkaisin fokusryhmähaastattelun alkupuheenvuoron (liite 5).

Fokusryhmähaastattelun alkupuheenvuoro

Fokusryhmän alkupuheenvuorossa toivotin kaikki tervetulleeksi ja kiitin halukkuudesta osallistua tutkimukseen. Kerroin tutkimuksen toteuttamisen tavoitteen, pro gradu opinnäytetyö, johon aineistoa tullaan käyttämään. Kerroin myös, mitä tutkimuksessa tullaan selvittämään sekä keitä ryhmässä on. Alkupuheenvuoro toimi samalla tutkimuslupana, joten kerroin osallistujille, miten tulen ryhmäkeskustelun ja siinä syntyvän aineiston käsittelemään niin, että tutkimuseettisesti luottamuksellisuus ja anonymiteetti säilyy. Samoin toin esiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuuden. Koska tutkimus tehtiin sosiaalisen median Facebook-verkko-yhteisöpalvelussa, oli tärkeää tuoda esiin, että Facebookilla on omat lainalaisuudet, joihin en itse tutkijana voi vaikuttaa ja osallistujien olla tietoinen siitä. Kerroin osallistujille fokusryhmän käytöstä metodina, jossa he erityisopettajina ovat asiantuntijoita ja heidän kokemuksensa, mielipiteensä sekä yhteinen pohdinta ovat tutkimuksessa olennaista eikä oikeita ja vääriä vastauksia ole. Kerroin myös omasta asemastani tutkijana ryhmässä, esitän kysymyksiä ja vien keskustelua eteenpäin, mutta en itse osallistu itse keskusteluun. Esitin myös toiveen, miten

toivon heidän teknisesti ryhmäkeskustelussa toimivan. Ryhmähaastattelun oli tarkoitus edetä niin, että esitin kysymyksen, johon he vastaavat ”kommentoi”-toiminnalla, jolloin keskustelusta tulee ketju. Alkupuheenvuoron teksti oli seuraava:

”Hei kaikki! Kiitos, että annatte aikaanne osallistumalla keskusteluun ”Erityisopettajien pohdintaa työnohjauksesta” täällä suljetussa Facebook-ryhmässä. Tämän ryhmän keskustelun tavoitteena on toimia Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan erityispedagogiikan pro gradu työni ”Erityisopettajien työnohjaus” aineiston keruuna. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää erityisopettajien työnohjauksen saatavuutta sekä merkitystä. Ryhmään on kutsuttu erityisopettajista te, jotka ilmaisivat halukkuutensa Erityisopettajien Facebook-ryhmässä julkaistussa taustakyselyssä osallistua tutkimukseen keskusteluryhmässä.

Ryhmä toimii salaisena ja täällä käytyä keskustelua ei ilman erillistä suostumusta käytetä mihinkään muuhun kuin tutkimukseni aineistona ja silloinkin niin, että keskustelijoiden anonymiteetti säilyy. Sosiaalista mediaa, sen käyttäjiä ja etenkin Facebookia säätelevät kuitenkin myös sen omat lainalaisuudet, joihin en voi vaikuttaa. Tästä tulee jokaisen osallistuvan olla tietoinen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Tämä viesti toimii samalla tutkimuslupana.

Teidät on kutsuttu tänne siksi, että olette erityisopettajia ja asiantuntijoita pohtimaan erityisopettajien työnohjausta. Käytän fokusryhmähaastattelumenetelmää keskustelussamme. Siinä ei ole olemassa oikeita tai vääriä vastauksia. Odotan teiltä toisistaan poikkeavia näkökulmia, joten jakakaa vapaasti näkemyksiänne, vaikka ne eroaisivat muiden näkemyksistä.

Tutkimusaineistonani tulee olemaan teidän kirjoittamat pohdintanne. Tutkimusraporttiini ei tule nimiänne ja kommenttinne ovat luottamuksellisia. Olen täällä ryhmässä kysymässä kysymyksiä, joten teidän ei tarvitse vastata vain minulle, vaan voitte vapaasti keskustella keskenänne ajatuksistanne. Teknisesti toivon, että toimitte siten, että esitän teille yhteisen kysymyksen ja vastaatte siihen vastaa toiminnolla, jolloin keskustelusta tulee ketju. Keskustelun jälkeen tulen esittämään aina seuraavan kysymyksen jne.

Fokusryhmähaastattelun toteutus

Fokusryhmähaastattelusta laadin kirjallisen suunnitelman, joka sisälsi myös haastattelun kysymysrunгон (liite 6). Suunnitelman olin tehnyt valmiiksi etukäteen, jotta haastattelussa tulee kysyttyä ne kysymykset, joiden kautta saan vastauksen tutkimuskysymyksiini. Suunnitelmasta sain palautetta eräältä erityisopettajalta.

Sosiaalisen median fokusryhmähaastattelu toimii toisin ajallisesti kuin tavallinen kasvotusten tehtävä haastattelu. Verkkotutkimukselle tyypillisesti aika ja paikka jäsentyvät eri tavalla, joten tutkimus toteutuu samalla reaaliajassa ja asynkronisena. Kysymys esitetään samanaikaisesti kaikille, mutta kukin osallistuja vastaa siihen haluamaansa aikana. Sosiaalisessa mediassa tehtävässä haastattelussa ei

samalla tavoin ole haastatteluaikaa rajattu esimerkiksi kahteen tuntiin kuten tavallisessa ryhmähaastattelussa, vaan ryhmäkeskustelu on käynnissä ajallisesti pidempään ja tutkija on läsnä mukana ryhmässä koko ajan. Fokusryhmähaastattelu päättyy silloin, kun aineistonkeruun ilmoitetaan päättyneen. Tässä tutkimuksessa fokusryhmähaastattelu kesti ajallisesti noin 3 viikkoa, jonka aikana sain esitettyä haluamani kysymykset ja ryhmän jäsenet ehtivät vastata kysymyksiin sekä kommentoida toistensa vastauksia halutessaan.

Fokusryhmähaastattelun alussa kysyin kysymyksiä, joihin oli helppo ja nopea vastata, jotta keskustelu ryhmässä saatiin alkuun ja tutustuimme toisiimme. Alkukysymyksillä sain myös itselleni ja muille ryhmässä olijoille käsitystä siitä, ketä ryhmän jäsenet ovat ja mistä erityisopettajuuden näkökulmasta ryhmässä asioita pohtivat. Sosiaalisessa mediassa ryhmään liittyessä näkyy kunkin osallistujan oma profiilikuva sekä nimi, jolla Facebookissa on. Tämä tekee ryhmään osallistumisesta yksilösuojan kannalta haavoittuvampaa, joten luottamuksellisuus pidettiin esillä koko tutkimusprosessin ajan. Keskustelun aloituskysymyksinä kysyin ”Miksi olet alun perin liittynyt Erityisopettajat Facebook-ryhmään” sekä ”Miksi kiinnostuit tulemaan mukaan tutkimukseen ja tähän keskusteluryhmään?”

Ryhmään oli pyydetty työnohjausta saaneita erityisopettajia, joten käsitteitä erityisopettaja ja työnohjaus en avannut erikseen, vaan haastattelussa menttiin taustakysymysten jälkeen tutkimuskysymyksiin. Taustakyselyssä oli kysytty jo erityisopettajataustasta ja missä kouluasteella työtä tekee. Kysyin uudestaan samat kysymykset, jotta muillekin ryhmän jäsenille tulee kunkin tausta ja erityisopetuskonteksti tutuksi. Kysymykset olivat: Mikä on oma erityisopettajataustasi? Oletko erityisopettaja vai erityisluokanopettaja ja millä kouluasteella ja missä työtäsi teet? Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työnohjauksen merkitystä erityisopettajien jaksamiseen. Tämän vuoksi kysyin erityisopettajan työn haasteista ja tukitoimista. Haastattelurungon suunnitelmasta poiketen kysyin haasteiden lisäksi myös erityisopettajan työn hyvistä puolista, koska jaksamiseen vaikuttaa olennaisesti myös se, mitä hyvää työssään näkee. Kysyin Mitä haasteita mielestäsi erityisopettajan työssä on? Mitä tukitoimia kokemuksesi mukaan erityisopettajalla on saatavilla työnsä tueksi?

Seuraavaksi siirryttiin työnohjausta koskeviin kysymyksiin. Tutkimuksen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ”Millaista työnohjausta erityisopettaja saa?” hain vastauksia kysymyksillä: Millaista työnohjausta olet saanut ja mitkä ovat kokemuksesi työnohjauksesta? Mikä on käsityksesi yleisesti siitä, millaista erityisopettajien työnohjaus on nykyisin? Saako erityisopettaja työnohjausta ja millaista työnohjausta erityisopettaja saa? Mikä on käsityksesi, miten erityisopettajien työnohjaus järjestetään konkreettisesti? Tutkimuksen toiseen tutkimuskysymykseen ”Millainen merkitys ryhmätyönohjauksella ja/tai henkilökohtaisella työnohjauksella on erityisopettajan oman jaksamisen ja ammatillisen kehittymisen tukena?” hain vastauksia kysymyksillä: Mikä merkitys ryhmätyönohjauksella ja/tai henkilökohtaisella työnohjauksella on ollut omaan jaksamiseen erityisopettajana? Mikä merkitys ryhmätyönohjauksella ja/tai henkilökohtaisella työnohjauksella on ollut omaan ammatilliseen kehittymiseen erityisopettajana? Miten työnohjaus voisi mielestäsi tukea opettajuuden ja erityisopettajuuden kehittymistä?

Haastattelun loppuksi loppupuheenvuorossa kysyin vielä: Mitä haluaisit vielä sanoa tähän tutkimusteemaan liittyen? Mitä olen jättänyt kysymättä? Loppupuheenvuorossa kiitin myös tutkimukseen osallistumisesta ja kerroin aineistonkeruun loppuneen, mutta ryhmä voi jatkaa halutessaan keskustelua. Kerroin myös tulosten julkaisemisesta opinnäytetyön muodossa ryhmäläisille.

Sosiaalisen median fokusryhmähaastattelussa tutkija toimii haastattelijana, joka johtaa keskustelua, mutta ei itse osallistu keskusteluun eikä kerro mielipiteitään tai kommentoi. Esitettyäni kysymyksen, jäin seuraamaan keskustelun etenemistä. En ollut ryhmässä jatkuvasti reaaliajassa, vaan kävin katsomassa ryhmän keskustelua välillä kerran päivässä tai useammin. Facebook ilmoittaa, kun joku on käynyt ryhmään kirjoittamassa tai kommentoimassa. Tällä tavalla olin läsnä tutkijana koko ajan. Tutkimuskysymyksiin vastaaminen on vapaaehtoista, joten kysymyksiin ei ole pakko vastata, jos ei halua. Oma roolini olikin olla kannustava ja omilla välikommenteilla muistuttelin, että olisi mukava kuulla kaikkien kokemuksia. Tavalliseen fokusryhmähaastatteluun verrattuna haastattelukysymykset olivat koko ajan auki ja muistuttelinkin ryhmän jäseniä, että kysymyksiin voi käydä vastaamassa ja kommentoimassa myös myöhemminkin, vaikka esitin uuden kysymyksen.

Tutkimusteknisesti ajatellen suljettu ryhmä toimi niin kuin olin ajatellut. Keskustelua ja kokemusten vaihtoa ryhmän jäsenet tekivät kirjoittamalla, kommentoimalla tekstillä sekä hyymiöin. Kommentointia on myös toisten vastausten ”tykkääminen”, joka kertoo vastaajalle muiden lukeneen hänen kirjoituksensa. Facebook myös näyttää toiminnolla ”nähty”, ketkä ryhmästä ovat lukeneet kirjoituksen. Kuusi ryhmän jäsenistä osallistui keskusteluun aktiivisesti, yksi ryhmän jäsenistä ei osallistunut lainkaan ryhmäkeskusteluun, mutta oli seurannut keskustelua Facebook-ilmoitusten perusteella. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja samoin vastaaminen, joten en painostanut vastaamisessa enkä näin ollen kysynyt kyseessä olevalta ryhmän jäseneltä, miksi hän ei osallistunut aktiivisesti. Syy jäi näin ollen epäselväksi hänen kohdaltaan.

6.5 Aineiston käsittely ja analyysi

Tässä tutkimuksessa käytin aineiston analysoinnin apuvälineenä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää laadullisessa tutkimuksessa joustavana metodina. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 78) Sisällönanalyysin menetelmällä voidaan dokumenttien sisältöä kuvata sanallisesti sekä analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysin avulla aineisto saadaan järjestettyä ja ryhmiteltyä sekä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleistetyssä muodossa johtopäätösten tekemistä varten. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 87).

Haastatteluaineiston analyysi aloitetaan haastattelun litteroimisella eli muuttamisella tekstimuotoon. Tekstiksi puretut ääni- ja kuvatallenteet muodostavat haastattelututkimuksen tutkimusaineiston. (Ruusuvuori & Nikander, 2017, s. 427.) Samanaikaisesti tutkimusaineiston keruun kanssa on hyvä aloittaa aineistoon tutustuminen ja alustavien analyysien tekeminen. Sosiaalisessa mediassa tehdyn fokusryhmähaastattelun etu oli siinä, että aineisto on valmiiksi kirjallisessa muodossa. Tein aineiston litteroinnin käytännössä niin, että kopioin Facebookista ryhmässä käydyn keskustelun tekstit omaan tekstinkäsittelyohjelmaan ja tiedostoon. Kopioinnissa olin tarkkana siitä, että olin avannut keskustelusta syntyneestä vies-

tiketjasta kaikki kommentit ja kommenttien kommentit. Tein tekstin kopiointia samanaikaisesti ryhmäkeskustelun edetessä. Haastattelussa vein keskustelua eteenpäin kysymys tai kaksi kerrallaan ryhmän jäsenten vastattua ja kommentoitua toisiaan. Esitettyäni uuden kysymyksen, kopioin sen jälkeen aiemman kysymyksestä käydyn keskustelun omaan tiedostoon. Ryhmässä pystyi vastamaan ja kommentoimaan myös myöhemmin, joten tarkastin välillä, onko jo kopioituihin vastauksiin tullut lisää kommentteja. Sosiaalisessa mediassa tekstin lisäksi kommentteja annetaan tykkäämällä tai hymiöillä. Tämän vuoksi teksti kopioitiin juuri niin kuin se näkyy tietokoneella.

Litteroinnin aikana aineisto anonymisoidaan eli siitä poistetaan kaikki tiedot, joiden perusteella haastateltavat on mahdollista tunnistaa (Ruusuvuori & Nikander, 2017, s. 438). Kirjallista aineistoa keskustelusta kertyi noin 12 liuskaa, joissa oli kommentteja yhteensä 88. Alkuperäisessä raaka-aineistossa näkyi kunkin ryhmän jäsenen nimi kuten Facebookissa näkyy. Tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetin vuoksi poistin tutkimuksen säilytettävästä aineistosta nimet ja nimesin osallistujat ope 1, ope 2 jne.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä pyritään luomaan tutkimusaineistosta sanallinen ja selkeä kuvaus, jotta voidaan tehdä johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi, 2017 s. 91.) Aineistosta valitaan tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti analyysiyksilöitä, jotka eivät ole etukäteen sovittuja tai harkittuja. Täysin puhtaaseen aineistolähtöiseen analyysiin on vaikea päästä. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, s. 80-81.) Aineiston litterointi, lukeminen, jäsentely tai luokitteleminen pohjautuvat tutkijan esiymmärrykselle siitä, millaisia ilmiöitä aineisto sisältää (Ruusuvuori & Nikander, 2017, s. 439). Aineistolähtöisen sisällönanalyysi etenee vaiheittain aineiston redusoinnista eli pelkistämisestä aineiston klusterointiin eli ryhmittelyyn sekä abstrahointiin eli teoreettisten käsitteiden luomiseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, s. 91).

Tässä tutkimuksessa olen edennyt analyysissä vaiheittain ensin pelkistäen analyysiyksiköitä ja ryhmitellen aineistoa päätyen yhteenvetoon erityisopettajien työnohjaus kokemuksista. Saatuaani aineiston tekstinkäsittelyohjelmassa luetta-

vaan muotoon, ryhmittelin ensin vastaukset kysymyksittäin taulukkoon. Tällä tavoin sain käsityksen, miten kukin ryhmän jäsen oli vastannut ja kommentoinut kysymykseen. Etsin tekstistä pelkistettyjä ilmauksia ylivivaten ne tietokoneen tekstinkäsittelyohjelman avulla. Näistä kokosin yhteenvetoa nähdäkseni, millaisia asioita tulee esiin. Ensimmäisen luokittelun jälkeen luettuani aineistoa uudelleen ja uudelleen, lähestyin aineistoa toisella tavalla ja luokittelin kaiken uudestaan. Tekstinkäsittelyllä otin alkuperäisestä tekstistä lauseen tai kappaleen riippuen asiayhteydestä. Tästä tein pelkistetyn ilmaisun ja etsin ala- ja yläluokkia ja muodostin pääluokan. Tein vielä kertaalleen aineiston luokittelun niin, että otin pelkistetyt ilmaukset erilleen tekstitiedostoon ja tulostin ne. Leikkaisin pelkistetyt ilmaukset lauseina ja ryhmittelin niitä manuaalisesti. Ryhmittelin ilmaisut seuraavasti: kokemukset työnohjauksen saamisesta, kokemukset työnohjauksen merkityksestä, kokemukset työnohjaajasta, kokemukset työnohjauksen menetelmistä ja rakenteista ja kokemukset erityisopettajan työnohjaamisesta. Tästä esimerkki liitteessä 7. Erityisopettajien kokemukset työnohjauksesta ryhmittelin yhteenvedoksi. Työnohjaus kokemukset jaoin kolmeen ryhmään työnohjauksen saaminen työnohjauksen merkitys sekä työnohjaaja. Työnohjauksen saamisen kokemukset liittyivät saatavuuteen, rakenteisiin ja toteutukseen liittyviin. Työnohjauksen merkityksen kokemukset liittyivät työhyvinvointiin, ammatilliseen tukeen sekä ammatilliseen kehittymiseen. Työnohjaajaan liittyvät kokemukset liittyivät työnohjaajan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, osaamiseen sekä erityisopetusymmärrykseen.

7 Tutkimustulokset ja niiden tulkintaa

7.1 Tutkimukseen osallistumisesta

Erityisopetuksen laaja työkenttä näkyi tutkimusryhmässä. Tutkimukseen osallistuneet erityisopettajat työskentelivät perusopetuksessa jakaantuen erityisopetuksen toimialan jaottelun mukaisesti täysiaikaiseen ja osa-aikaiseen erityisopetukseen kuin myös eri luokka-asteille ja siihen, miten erityisopetus oli organisoitu. (Hautamäki ym. 2015, s.164). Erityisluokanopettajia oli neljä, joiden työkenttänä alakoulun 1.-2.luokan pienluokka, yläkoulun 6.-9.luokan pienryhmä, toiminta-alueittain opiskelevien 1.-9.luokan pienryhmä sekä pidennetyn oppivelvollisuuden 5.-9.luokan pienryhmä, joka toimi alakoululla. Ryhmään kuului myös yksi erityisopettaja, joka työskenteli resurssiopettajana alakoulun yleisopetukseen inkusoidun valmistavan 1.luokan kanssa sekä yksi yläkoulun 7.-9.luokan laaja-alainen erityisopettaja. Yksi ei fokusryhmähaastattelussa vastannut kysymyksiin, joten tutkimustulokset perustuvat kuuden erityisopettajan vastauksiin.

Tutkimuskutsu julkaistiin Erityisopettajat Facebook-ryhmässä, joten oli kiinnostavaa tietää, miksi tutkimukseen osallistuneet erityisopettajat ovat sosiaalisen median ryhmään alun perin liittyneet ja miksi olivat kiinnostuneita osallistumaan tähän tutkimukseen. Erityisopettajat Facebook-ryhmään oli liitytty vertaistuen saamisen sekä ammatillisuuden ja sen kehittämisen vuoksi. Ryhmästä saatavat käytännön vinkit opetukseen, info ajankohtaisista erityisopetuksen asioista ja ilmiöistä sekä oma halu keskustella muiden kollegoiden kanssa erityisopetukseen liittyvistä asioista olivat yhteisiä ryhmään liittymisen syitä. Tähän tutkimukseen erityisopettajat kertoivat ilmoittautuneensa siksi, että työnohjaus koettiin tärkeäksi ja ajankohtaiseksi. Työuupumus ja jaksaminen tuli jo tässä vaiheessa esille ja ryhmän toivottiin olevan myös samalla hyvinvoinnin ylläpitäjä ja vertaistuki, jossa saa kuulla muiden kokemuksia ja jakaa omiaan sekä selkeyttää omia ajattelua ja toimintaa. Esiin tuotiin myös halu kehittää tutkimuksen kautta erityisopettajuutta ja erityisopettajien työnohjausta. Keskeisenä tutkimukseen osallistumisen motivaationa olivat erityisopettajien omat kokemukset työnohjauksesta.

7.2 Erityisopettajien kokemuksia työstä

7.2.1 Erityisopettajan työssä on paljon hyvää

Tutkimukseen osallistuneiden erityisopettajien kokemusten mukaan erityisopettajan työssä on paljon hyvää. Kokemukset liittyivät erityisopetukseen, oppilaisiin sekä omaan erityisopettajan työhön ja sen merkitykseen. Erityisopetuksen hyviksi puoliksi tuotiin esiin työn vaihtelevuus, kokonaisvaltainen opetus ja kasvatust, mahdollisuus väljempään tavoitteisiin ja rakenteisiin oppiaineiden sekä tuntien sisällä. Oppilaat koettiin isona voimavarana, jonka vuoksi erityisopettajan työtä haluaa tehdä. Lasten aito kiintymys, aitous, luottamus ja yhdessäolo sekä se, että saa olla joka päivä se aikuinen, joka on lapselle läsnä, huomaa, tukee ja kannustaa, koettiin tärkeäksi. Erityisopettajan työn hyviä puolia kerrottiin olevan autonomia ja haastavuus. Erityisopettajan työn on vaihtelevaa ja luovaa sekä saa käyttää ongelmanratkaisukykyä. Erityisopettajan työssä hyvää on työn merkityksellisyys. Oppilaiden hyvinvointi ja tarpeiden tunnistaminen koettiin tärkeäksi samoin kuin oppilaiden pienten edistysaskeleiden tunnistaminen sekä taitojen oppiminen omassa tahdissa. Lisäksi koettiin, että erityisopettajan työssä lapset ja perheet opitaan tuntemaan paremmin. Esiin tuotiin myös elämän näkeminen harmaan sävyissä ei ole vain mustaa ja valkoista. Tällä tarkoitettiin sitä, että erityisopettajan työssä joutuu pohtimaan monia asioita monenlaisilta näkökulmilta.

7.2.2 Erityisopettajan työssä on paljon haasteita

Tutkimukseen osallistuneiden erityisopettajien kokemusten mukaan erityisopettajan työssä on hyvän lisäksi myös paljon haasteita. Samoin kuin työn hyvissä puolissa, kokemukset erityisopettajan työn haasteista liittyivät erityisopetukseen, oppilaisiin ja opettajaan itseensä. Erityisopettajan työn haastetta lisää riittämättömät resurssit ja liian suuret ryhmät. Oppilasaines koettiin monimuotoiseksi ja ryhmän haasteellisuutta ei huomioida riittävästi, sillä oppilasmäärä ei aina kerro työn määrästä. Pienryhmät koettiin resurssipuutteen vuoksi joskus säilytyspaikoiksi sekä materiaalien ja jakotilojen puute toi haasteita lisää. Erityisopettajan työssä haasteellisemmaksi koettiin se, että koettiin ettei pysty tarjoamaan oppilaille sitä, mitä he ansaitsevat. Jatkuva riittämättömyyden tunne aiheuttaa väsymystä ja

kyynistymistä. Työn hektisyys puolestaan aiheuttaa ajan riittämättömyyttä, joten on jatkuva kiire eikä taukoja ehdi pitää. Kiire aiheuttaa myös työn rajaamisen vaikeutta. Haasteena koettiin myös yksin jääminen, jos ei saa tukea esimieheltä ja työyhteisöltä sekä aikuisten kanssa tehtävän työn kuormittavuus. Haasteita koettiin yhteistyössä yleisopetuksen ryhmissä sekä pienryhmän aikuisten kesken. Erityisoppilailla on paljon terapioita, jotka toteutetaan keskellä koulupäivää. Tämä aiheuttaa erityisopettajan työssä omat haasteensa koordinoida ja organisoida opetusta. Haasteena koettiin myös oppilaiden osalta iltapäivähoidon retuperällä oleminen, jolloin koulupäivän lyhentämiset tuovat lisää haasteita.

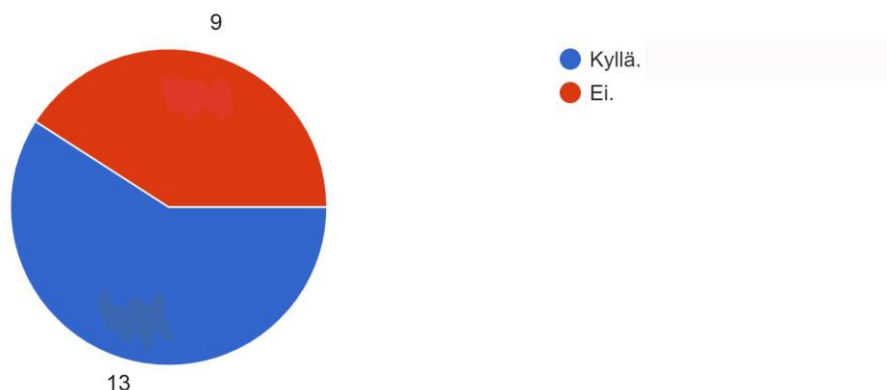
7.2.3 Erityisopettajan työssä saama tuki

Tutkimukseen osallistuneiden erityisopettajien kokemusten mukaan tuki erityisopettajan työssä on olennaista työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Työyhteisö, kollegat sekä esimies tulivat esille keskeisinä tuenantajina. Työyhteisön reilu ja hyvä ilmapiiri, jossa saa olla oma itsensä ja purkaa opettajanhuoneessa oloaan koettiin tärkeänä. Kokeneemmilta kollegoilta saama tuki ja perehdytys auttoivat uudessa työssä ja työyhteisössä selviämisessä. Rehtorin tuki ja ymmärrys esimiehenä koettiin haasteellisessa työssä olennaisena. Tukitoimien mahdollisuus koettiin työhyvinvointia lisäävänä. Erityisopettajien kokemuksissa tuli edellä mainitut työyhteisö, kollegat ja esimies myös työpahoinvointia lisäävinä tekijöinä silloin, kun ne eivät toimi. Tällöin koettiin, että tukea oli saatu työterveyshuollosta ja työpsykologilta. Työnohjaus tuotiin toimivana tukitoimena esille silloin, kun työnohjaus koettiin toimivaksi ja työnohjaussuhde oikeanlaiseksi. Tukea koettiin saatavan myös oppilashuollosta ja moniammatillisista tiimeistä sekä muilta ulkopuolisilta tahoilta kuten sosiaalityöntekijöiltä, tukihenkilöiltä ja vanhemmilta oppilaiden asioissa. Erityisopettajan saaman tuen yhteisenä kokemuksena oli se, että tuen hakemisessa on oltava itse aktiivinen ja vastuullinen. On huolehdittava itse itsestään ja tukikeinoiksi tuotiin esiin omaan ammatilliseen kehittymiseen liittyviä asioita kuten kouluttautuminen, kiinnostus oman ammattialan asioihin sekä omat vapaa-ajan harrastukset, jotka auttavat työssä jaksamisessa.

7.3 Erityisopettajan kokemuksia työnohjauksen saamisesta

Tutkimuksen taustakyselyssä selvitettiin työnohjauksen saatavuutta sekä millaista työnohjausta kyselyyn vastanneet erityisopettajat olivat saaneet. Työnohjausta oli saanut 22 vastaajasta 13 (kuvio 5.).

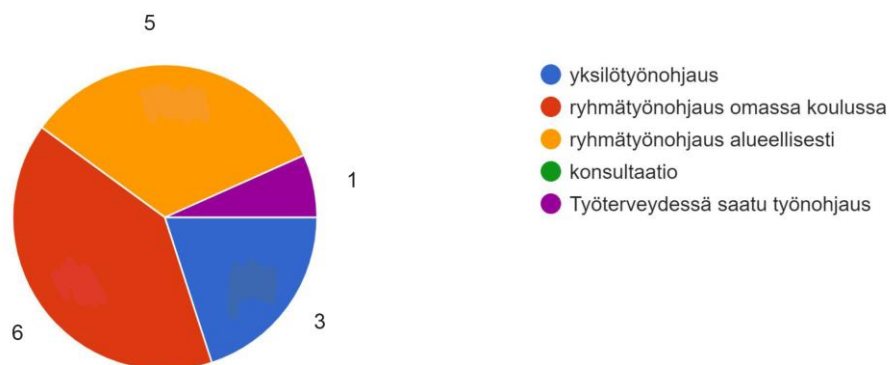
Olen saanut työnohjausta
22 vastausta



Kuvio 5. Taustakysely - Työnohjausta saaneet

Työnohjausta saaneista 6 oli saanut ryhmätyönohjausta omassa koulussaan, 5 ryhmätyönohjausta alueellisesti, 3 yksilötyönohjausta sekä 1 työnohjausta työterveyshuollossa (kuvio 6.)

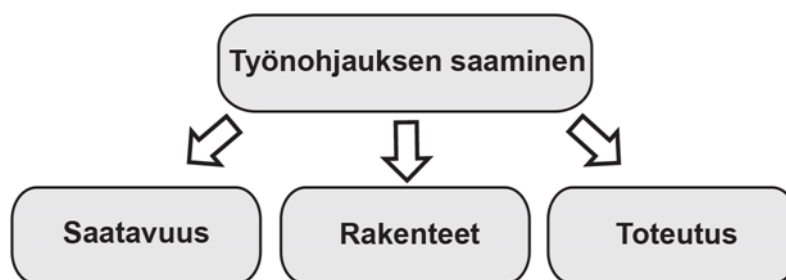
Jos vastasit kyllä (olen saanut työnohjausta), millaista työnohjausta olet saanut
15 vastausta



Kuvio 6. Taustakysely - Työnohjausmuodot

Tutkimusryhmästä saatujen tulosten perusteella erityisopettajien kokemukset työnohjauksen saamisesta olivat vaihtelevia ja liittyivät työnohjauksen saatavuuteen, rakenteisiin ja toteutukseen (kuvio 7.). Saatavuuteen vaikutti se, millainen

ymmärrys työnohjauksesta ja sen saamisen merkityksestä oli työpaikalla. Esiin tuli pohdinta sairaalakoulun ja tavallisen koulun eroista, joissa sairaalakoulussa työnohjaus kuuluu rakenteisiin, kun taas tavallisessa koulussa se voi olla saatavilla, mutta joko siitä ei tiedetä eikä osata hakeutua tai työnohjausta ei tarjota. Tutkimukseen osallistuneet erityisopettajat olivat saaneet työnohjausta sen eri muodoissa; yksilö-, ryhmä- ja yhteisötyönohjausta. Yksilötyönohjausta oli saanut kolme, ryhmätyönohjausta kaksi sekä yhteisötyönohjausta ja samanaikaista yksilötyönohjausta yksi. Työnohjausta oli saatu määrällisesti vaihtelevasti esimerkiksi 5 kertaa/lukuvuodelle. Pitkää prosessinomaisuutta, joka työnohjaukseen kuuluu, ei käsitykseni mukaan ollut. Kestoltaan työnohjaukset olivat noin 1-1,5 h kerrallaan. Työnohjauksen toteutuksesta kokemukset olivat vaihtelevia. Esiin tuli työnohjauksen pakollisuus vs. vapaaehtoisuus. Työnohjauksessa käytetyistä menetelmistä oli vaihtelevia kokemuksia. Työnohjaus koettiin motivoivana ja onnistuneena, jos siihen osallistuminen oli vapaaehtoista. Työnohjauksen ajankohta myöhäinen iltapäivä ja väsymys koulupäivän jälkeen koettiin työnohjauksen kannalta huonoksi. Kokemuksena tuotiin esiin ryhmään liittyviä tekijöitä, joiden vuoksi työnohjausta ei koettu onnistuneeksi. Näitä olivat ryhmän pakollisuudesta johtunut sitoutumattomuus ja motivaation puute tai ryhmän jäsenten erilainen kyky keskustella ja reflektoida asioita.

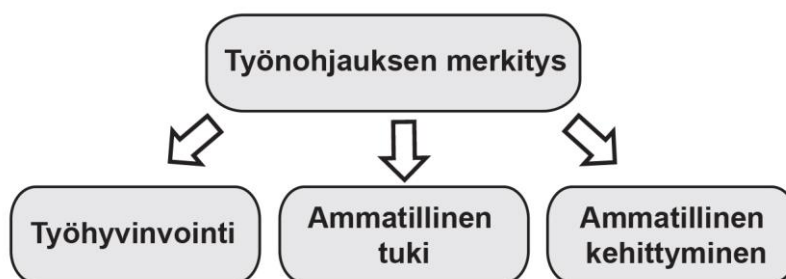


Kuvio 7. Työnohjauksen saamiseen vaikuttavat tekijät

7.4 Erityisopettajien kokemuksia työnohjauksen merkityksestä

Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella erityisopettajien kokemukset työnohjauksen merkityksestä liittyivät työhyvinvointiin, ammatillisen tuen saamiseen

sekä kokemukseen ammatillisesta kehittymisestä (kuvio 8.) Kokemukset työnohjauksesta olivat työhyvinvointia lisääviä. Työnohjaus auttoi jaksamiseen ja siitä oli apua väsymykseen. Työnohjaus koettiin kannattelevana haastavassa tilanteessa ja siellä oli lupa purkaa työn aiheuttamaa kuormitusta. Työnohjaus koettiin ammatillisena tukena, jossa sai ymmärrystä ja sai jakaa kokemuksia. Ammatillisena tukena koettiin vertaistuki ryhmä- ja yhteistyötyönohjauksissa sekä työnohjaajan antama ammatillinen tuki hyvässä työnohjaussuhteessa. Työnohjaus koettiin myös ammatillisen kehittymisen paikkana, jossa sai reflektoida omaa työtään ja kehittää sen kautta omaa ammattitaitoaan.



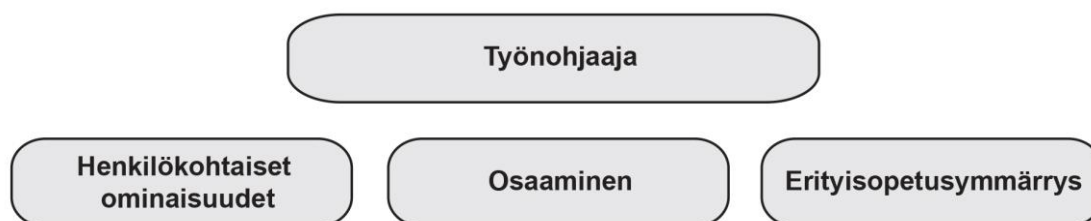
Kuvio 8. Työnohjauksen merkitys

7.5 Työnohjaajan osaaminen

Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella erityisopettajien kokemuksiin työnohjauksesta vaikutti työnohjaajan henkilökohtaiset ominaisuudet, osaaminen sekä erityisopetuksenymmärrys (kuvio 9.). Työnohjaajan osaaminen tuli kokemuksissa esiin niin positiivisena kuin negatiivisenakin. Työnohjaajan osaamista oli työnohjaajan kyky kysyä oikein ja oikeita asioita, jolloin työnohjauksesta tuli onnistunut kokemus. Työnohjaajan ollessa ”hyvä tyyppi”, jolloin työnohjaussuhde koettiin toimivana. Toisaalta työnohjaus koettiin ”työnnohjauksena”, kun työnohjauksessa ei päästy asioissa eteenpäin työnohjaajan osaamattomuuden takia. Työnohjaajan henkilökohtaiset ominaisuudet nousivat esiin vahvasti kokemuksissa nimenomaan työnohjauksesta negatiivisena kokemuksena. Kokemus työnohjaajan persoonan sopimattomuudesta ja työnohjaajan osaaminen tulivat esille. Työnohjauksesta oli kokemuksia siitä, että työnohjaaja oli opiskelija, jolloin hän halusi käyttää ryhmää omien tavoitteidensa mukaisesti eikä sen mukaan, mitä

ryhmä toivoi käsiteltävän ja mitä oli alkutapaamisessa kartoitettu. Työnohjaajan käyttämät epäsojivat menetelmät tai tehtävien korkealentoisuus koettiin negatiivisena.

Työnohjauksessa koettiin työnohjaajan erityisopetusymmärrys tärkeänä. Erityisopetusymmärrys on ymmärrystä opetustyöstä ja erityisopetuksen haasteista sekä erityisyydestä työnä. Onnistuneimpina kokemuksina pidettiin työnohjausta, jossa työnohjaajalla oli oma opettaja tai erityisopettajatausta.



Kuvio 9. Työnohjaajan osaaminen

7.6 Yhteenveto

Tutkimustulosten yhteenvedossa kootaan tiivistetysti keskeiset tutkimustulokset, jotka saatiin taustakyselyyn vastanneiden erityisopettajien (22) vastauksista sekä tutkimuksen fokusryhmähaastatteluun osallistuneiden 6/7 erityisopettajan vastauksista (1 fokusryhmään ilmoittautuneista ei osallistunut keskusteluun). Tutkimustulokset on pyritty selkeyttämään myös kuvion avulla (kuvio 10.) Erityisopettajan työtä määrittää erityisopettajan professio, jonka perusteella erityisopettajan toimenkuva on laaja. Erityisopettajan työssä on paljon hyvää, mutta myös haasteita, joihin erityisopettaja saa työssään tukea eri tavoin. Erityisopettajan työhyvinvointiin vaikuttaa niin työssä jaksaminen kuin ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet, joihin työnohjauksella on merkitystä.

Erityisopettajan työ

Erityisopetuksen laaja työkenttä näkyi tutkimusryhmässä. Tutkimukseen osallistuneet erityisopettajat työskentelivät niin erityisluokanopettajan kuin erityisopettajana ala- ja yläkouluissa sekä eri erityisopetuksen toimialoilla pienryhmässä kuin yleisopetuksessa.

Erityisopettajan työssä on paljon hyvää. Kokemukset liittyivät erityisopetukseen, oppilaisiin sekä omaan erityisopettajan työhön ja sen merkitykseen. Erityisopetuksessa työ on vaihtelevaa ja opetus ja kasvatus kokonaisvaltaista. Oppilaat koettiin isona voimavarana, jonka vuoksi erityisopettajan työtä haluaa tehdä. Lasten aito kiintymys, aitous, luottamus ja yhdessäolo sekä se, että saa olla joka päivä se aikuinen, joka on lapselle läsnä, huomaa, tukee ja kannustaa, koettiin tärkeäksi. Erityisopettajan työn autonomisuus ja haastavuus sekä työn merkityksellisyys olivat tärkeitä.

Hyvän lisäksi erityisopettajan työssä on myös paljon haasteita, jotka liittyivät erityisopetukseen järjestämiseen tai rakenteisiin, oppilaiden monimuotoisiin haasteisiin ja opettajaan itseensä. Erityisopetuksessa resurssien puute ja opetusryhmien ja oppilaiden monimuotoisuus koettiin haasteena. Samoin riittämättömyyden tunne ja jatkuva kiire, jolloin oppilaiden tarpeisiin ei pystytä vastaamaan. Väsymys ja kyynisyys sekä työssä jaksaminen nousivat myös esille.

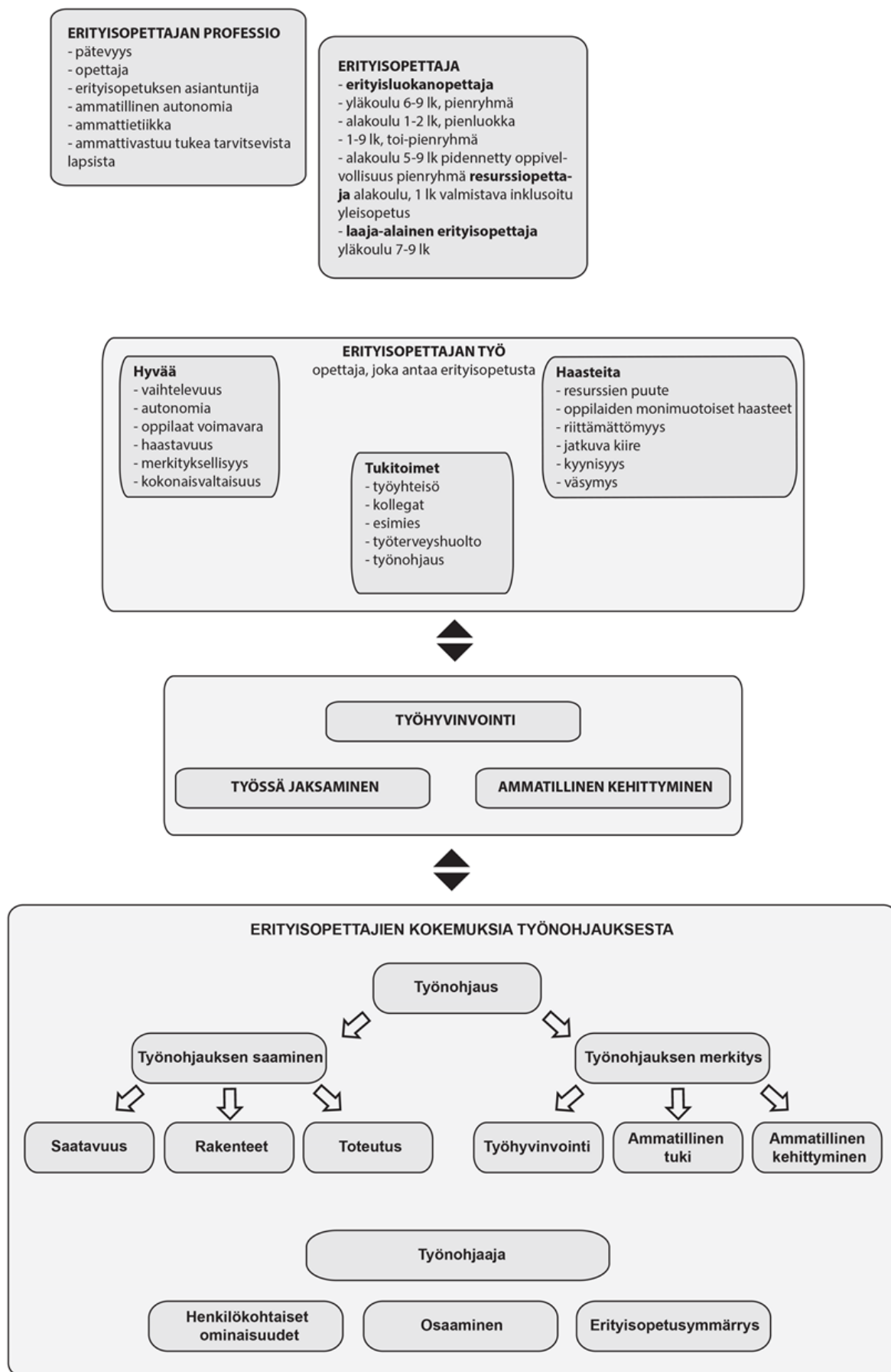
Työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta erityisopettajan saamalla tuella on merkitystä. Työyhteisö, kollegat sekä esimies tulivat esille keskeisinä tuenantajina. Samoin työterveyshuolto ja työpsykologi ja työnohjaus koettiin hyvänä tukena. Yhteisenä kokemuksena oli se, että tuen hakemisessa on oltava itse aktiivinen ja vastuullinen. Tukea on haettava ja vaadittava itse sekä pidettävä itse huolta omasta jaksamisestaan ammatillisen kehittymisellä sekä vapaa-ajan toiminnoilla.

Kokemukset työnohjauksesta

Erityisopettajien kokemukset työnohjauksen saamisesta olivat vaihtelevia ja liittyivät työnohjauksen saatavuuteen, rakenteisiin ja toteutukseen. Saatavuuteen vaikutti se, millainen ymmärrys työnohjauksesta ja sen saamisen merkityksestä oli työpaikalla. Koulussa työnohjaus ei yleisesti kuulu rakenteisiin, sitä voi olla saatavilla, mutta joko siitä ei tiedetä eikä osata hakeutua tai työnohjausta ei ole tarjolla. Tutkimukseen osallistuneet erityisopettajat olivat saaneet työnohjausta sen eri muodoissa; yksilö-, ryhmä- ja yhteistyötyönohjausta. Työnohjaus koettiin motivoivana ja onnistuneena, jos siihen osallistuminen oli vapaaehtoista ja työnohjaajan kanssa toimiva työnohjaussuhde.

Työnohjauksella koettiin olevan merkitystä työhyvinvointiin, ammatillisen tuen saamiseen sekä kokemukseen ammatillisesta kehittymisestä. Työnohjaus auttoi jaksamiseen ja siitä oli apua väsymykseen. Työnohjaus koettiin kannattelevana haastavassa tilanteessa ja siellä oli lupa purkaa työn aiheuttamaa kuormitusta. Työnohjaus koettiin ammatillisena tukena, jossa sai ymmärrystä ja sai jakaa kokemuksia. Ammatillisena tukena koettiin vertaistuki ryhmä- ja yhteisötyönohjauksissa sekä työnohjaajan antama ammatillinen tuki hyvässä työnohjaussuhteessa. Työnohjaus koettiin myös ammatillisen kehittymisen paikkana, jossa sai reflektoida omaa työtään ja kehittää sen kautta omaa ammattitaitoaan.

Kokemuksiin työnohjauksesta vaikutti työnohjaajan henkilökohtaiset ominaisuudet, osaaminen sekä erityisopetuksenymmärrys. Työnohjaajan osaaminen tuli kokemuksissa esiin niin positiivisena kuin negatiivisenakin. Osaava työnohjaaja on koulutettu ja osaa käyttää oikeanlaisia työnohjausmenetelmiä, kysyä oikein ja toimia ryhmän tarpeiden mukaan. Työnohjaajan erityisopetusymmärrystä eli substanssiosaamista alalta pidettiin tärkeänä. Erityisopetusymmärrys on ymmärrystä opetustyöstä ja erityisopetuksen haasteista sekä sen erityisyydestä työnä. Onnistuneimpina kokemuksina pidettiin työnohjausta, jossa työnohjaajalla oli oma opettaja tai erityisopettajatausta.



Kuvio 10. Tutkimustulosten yhteenveto

8 Luotettavuus

Tämän tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava tutkimuksen tarkoitus opinnäytetyönä. Olen toteuttanut tutkimuksen tieteellisen tutkimuksen toteuttamista yleisesti ohjaavin periaattein. Tutkimusaiheen valintaa ohjasi oma kiinnostukseni työnohjana ja erityisopettajaopiskelijana sekä erityisopettajien työnohjauksen tutkimuksen vähäisyys. Tutkimus on toteutettu johdonmukaisesti saaden vastauksia niihin kysymyksiin, joiden selvittäminen oli tutkimuksen tavoitteena.

Tutkimuskenttänäni tässä tutkimuksessa oli verkko ja siellä sosiaalinen media Facebook. Sosiaalisen median tutkimuksessa korostuu tutkijan oma eettinen pohdinta ja reflektointi (Kosonen ym., 2018, s. 117; Östman & Turtiainen, 2016, s. 69; Turtiainen & Östman, 2013, s. 65). Verkossa tehtävää tutkimusta määrittävät samat tutkimuseettiset ohjeet, jotka Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on antanut ihmistieteen tutkimukselle (Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK, 2019; Kosonen ym. 2018, s. 117-118.) Kansainvälinen Assosiation of Internet Researchers (AoIR) on antanut eettiset suositukset internetissä tehtävää tutkimusta varten (AoIR, 2012; Markham & Buchanan, 2012, s. 1-19). Näihin suosituksiin nojautuen olen pohtinut tutkimuksen lähtökohtaa, aineistoa, menetelmää sekä itse prosessia ja sen aikana esiintyviä eettisiä haasteita.

Keskeistä tutkimuksen ja sen edustavuuden kannalta on, että tutkija osaa kerätä sisällöllisesti ja määrällisesti sopivankokoisen aineiston. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) toteavat, että tutkimusaineistoa pitäisi tarkastella sen tarkoituksenmukaisuuden näkökulmasta: millaista aineistoa on mahdollista saada ja miltä aineisto vaikuttaa analyysin kannalta. Toteutin tutkimukseni taustakyselyn Erityisopettajat Facebook-ryhmässä ja sen avulla tutkimusryhmän kokoamisen, johon sai ilmoittautua vapaaehtoisesti taustakyselylomakkeella. Varsinaisen tutkimuksen toteutin suljetussa Facebook-ryhmässä Erityisopettajien pohdintaa työnohjauksesta fokusryhmähaastatteluna. Tutkimuksessa kunnioitin tutkimuksessa mukana olevien itsemääräämisoikeutta vapaaehtoisuudella sekä kertomalla mistä tutkimuksessa on kyse ja mihin ja miten aineistoa tullaan käyttämään. Tutkimushaastattelussa korostui tutkimuksen luottamuksellisuus. Sosiaalisessa

mediassa suljetussa ryhmässä yksityisyyden tietosuoja saadaan suojattua ulkopuolisilta, mutta ryhmän sisällä kunkin on omalla nimellään ja profiilillaan. Tutkimuksen aikana myös osallistujilta itseltään tuli muistutus toisilleen, että eihänukaan kerro kerrotuista asioista eteenpäin. Verkkotutkimuksen erityispiirteenä on se, että kirjoitettu teksti voidaan tekstinkäsittelyohjelmilla jäljittää, vaikka kirjallinen teksti anonymisoidaan. Tämän vuoksi olen tehnyt ratkaisun, että tässä tutkimuksessa ei aineistonäytteitä ole muutoin kuin esimerkkinä sisällönanalyysistä. Aineiston on käynyt läpi itseni lisäksi erityisopettajakollega, jolla varmistuin aineistosta nostamieni kokemusten samanlaisuudesta.

Tämän tutkimuksen kohderyhmänä oli erityisopettajat, joilla on kokemusta saamastaan työnohjauksesta. Tutkimuksen otos on näyte ja tutkimukseen on saanut hakeutua itse tutkimuskutsun perusteella. Laadulliselle tutkimukselle on yleistä, että otos on harkinnanvarainen, jolloin yleensä aineisto/tutkittavat valitaan tutkijan asettamien kriteereiden perusteella. Tutkittavia voi myös hakea esimerkiksi ilmoituksella tiedotusvälineissä ja tutkimuksesta kiinnostuneet voivat itse lähestyä tutkijaa, jos he ovat kiinnostuneita aiheesta ja kokevat soveltuvansa tutkimukseen osallistujaksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Tämän tutkimuksen tavoitteena ei ollut yleistettävyys, vaan selvittää ilmiötasolla erityisopettajien kokemuksia. Kokemukset ovat aina subjektiivisia ja kohderyhmän ollessa pieni, on tämä otettava huomioon tuloksista puhuttaessa.

9 Pohdintaa

Tässä tutkimuksessa selvitin erityisopettajien kokemuksia työnohjauksesta sekä sen merkityksestä omaan jaksamiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Teoriaosuudessa määrittelin työnohjausta, erityisopettajuutta sekä opettajan työhyvinvointia ammatillisen kehittymisen ja jaksamisen kannalta. Tutkimuksen toteutus osiossa selvitin tutkimuksen taustaa sekä verkkotutkimusta ja sosiaalista mediaa tutkimusmenetelmänä ja -kenttänä. Selvitin myös sosiaalisessa mediassa fokusryhmähaastatteluna tehtyä aineistonkeruuta sekä sen analyysia sisällönanalyysilla. Tutkimustulokset esittelin omassa osiossaan ja esitin tulosten yhteenvedon.

Aloitin tämän työn johdannon laulun sanoin, joka kertoo ihmisistä, jotka luonteensa ja/tai työnsä puolesta kantavat muista huolta. Esitin kysymyksen siitä, kuka kantaa erityisopettajaa, joka kantaa huolta niistä lapsista ja nuorista, jotka ovat haavoittuvaisempia ja tarvitsevat eniten välittämistä ja huolenpitoa. Toin esiin, että mielestäni erityisopettajien työnohjaus ammatillisen kasvun ja jaksamisen tukena tulisi olla mielestäni se keino, jolla erityisopettajat saavat tukea työhönsä. Tutkimuksessa saadut tulokset vahvistivat käsitystäni siitä, että erityisopettajien työnohjaus tulisi saada säännölliseksi rakenteeksi tukemaan työssä jaksamista sekä ammatillista kehittymistä. Tutkimustulosten perusteella erityisopettajien työnohjauksen saaminen on vaihtelevaa. Työnohjausta on tarjolla ja sitä saa riippuen siitä, millainen ymmärrys työnohjauksesta ja sen saamisen merkityksestä oli työpaikalla. Erityisopettajien kokemuksissa tuli esiin erityisopettajan ammattiin ja työhön liittyvät niin hyvät kuin haasteelliset puolet. Työnohjauksella koettiin olevan merkitystä työhyvinvointiin, ammatillisen tuen saamiseen sekä kokemukseen ammatillisesta kehittymisestä.

Erityisopettajan työ vaatii pätevyyttä, laaja-alaista osaamista ja ennen kaikkea ammattieettisyyttä ja vastuullisuutta. Erityisopettaja on opettaja, joka tehtävä on antaa erityisopetusta kuten sen Opetus- ja koulutussanasto OKSA (2018) määrittelee. Erityisopettaja on myös opettaja muiden joukossa ja samalla oman alan erityisasiantuntija, jossa on elementtejä niin terapeutista kuin kuntouttajasta (Hautamäen ym., 2015, s. 159). Opettajan ja erityisopettajan ammatin professionaalisuudesta on eri näkemyksiä kuten Hautamäki ym. (2015 s, 154-159) toivat

esille. Opetusalan Ammattijärjestön OAJ:n mukaan opettajan professioon liittyy oman alan erityisasiantuntemus, siihen pätevöittävä koulutus sekä ammatin autonomia ja eettisyys (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, 2020b). Professioon liitetään yleisesti pätevyys, legimiteetti, jonka perusteella ammattia saa harjoittaa sekä osaaminen, jota on enemmän tai vähemmän. (Hautamäki ym., 2015, s. 154.) Erityisopettajat kertoivat omasta erityisopettajuudestaan ja työstään. Oma ymmärrykseni vahvistui siitä, että erityisopettajan ammatin voidaan sanoa olevan professio, vaikka se ei kaikkia yleisesti professionaalisuuteen vaadittavia kriteereitä täytäkään. Erityisopettajalta vaadittava pätevyys ja koulutus on laaja (Perusopetuslaki 628/1998, 37§; Perusopetusasetus 852/1998; 1§; Perusopetusasetus 986/1998, muutosasetus 865/2005, 8§, muutosasetus 105/2012, 8§) sekä erityisopettajan työssä tarvitaan laajaa oman alan erityisasiantuntemusta, joka näkyy erityisopetuksen määrittelyssä (Perusopetuslaki 628/1998, 3-7§) kenelle erityisopettaja antaa erityisopetusta.

Erityisopettajien työkentät ja -ympäristöt ovat erilaisia kuten Hautamäki ym. (2015, s.164) kuvaavat erityiskasvatuksen toimialan laajuutta. Kuten Hautamäki ym. (2015, s. 156-159) toteaa erityisopettajien kohderyhmää ovat ne lapset, joilla on eniten vaikeuksia. Erityisopettajien keskusteluissa oli ilo huomata, miten paljon hyvää erityisopettajan työstä kerrottiin. Lasten aito kiintymys, aitous, luottamus ja yhdessäolo tekevät oppilaista voimavaran, jonka vuoksi erityisopettajat haluavat työtään tehdä ja päivästä toiseen olla läsnä, huomata ja tukea sekä kannustaa. Samalla erityisoppilaiden monialainen haasteellisuus ja erityisopetuksen puutteelliset resurssit tekivät työstä haasteellista. Erityisopettajan työn eri puolia voisi kuvailla mielestäni sanapareilla itsenäistä- yksinäistä, antavaa - kuluttavaa, haastavaa – kuormittavaa, luovaa – sekavaa, merkityksellistä – kyynistä, vastuullisuutta – riittämättömyyttä. Sanapareja voisi jatkaa lähes loputtomiin. Erityisopettajan työn moninaisuus tuo esiin sen, miksi erityisopettajan tarvitsee tukea työssään.

Erityisopettajan ammatillinen eettisyys ja vastuullisuus, kuten Spoo (2007, s. 138) omassa tutkimuksessaan on todennut, on jopa vielä isommassa roolissa kuin opettajan työssä. Työ otetaan tosissaan ja se halutaan hoitaa kiitettävästi.

Tämä tuli esiin myös tässä tutkimuksessa. Spoofin (2007, s. 138) mukaan erityisopettaja joutuu työssään kantamaan kokonaisvastuuta oppilaistaan ja joutuu päivittäin pohtimaan jokaisessa oppilassuhteessa omaa suhtautumistaan erilaisuuteen ja omaa toimintaansa arkipäivän tilanteissa. Erityisopettajat toivat esiin omasta riittämättömyydestä oppilaiden tarpeiden vastaamiseen. Työn jatkuva kiire, resurssien puute ja opetusryhmien sekä oppilaiden monihaasteellisuus väsyttivät ja kuormittivat erityisopettajia. Samanaikaisesti arjen haasteiden ja kuormitusten keskellä opettajalta vaaditaan vastuunkantoa ammatillisesta kehitymisestä ja osaamisensa ylläpitämisestä opettajan työn jatkuvassa muutoksessa (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, 2020b).

Työhyvinvointia vai jaksamista teoriaosiossa olen käyttänyt aiempaa kasvatustieteen aineopintoihin tekemääni kirjallisuuskatsausta (Sahlström, 2019), jonka aiheen, opettajien työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä perusopetuksessa, valitsin pohjatyöksi tälle tutkimukselle. Kuten olen kyseisen kirjallisuuskatsauksen tutkimustuloksissa todennut työhyvinvointia ja jaksamista ei voi erottaa toisistaan. Tekijät, jotka edistävät työhyvinvointia, edistävät jaksamista. Esittämäni kansainväliset tutkimukset (Bermejo-Toro, Prieto-Ursúa, Hernández, 2016; Laine, Saaranen, Ryhänen & Tossavainen, 2017; Parrello, Ambrosetti, Iorio, & Castelli, 2019; Pyhältö, Pietarinen, Salmela-Aro, 2011; Saiti & Papadopoulos, 2015) sekä Soini, Pyhältö ja Pietarinen (2010) tuovat esiin opettajien työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä kuten opettajan työ ja koulu työympäristönä.

Erityisopettajien työnohjausta määriteltäessä ja toteutettaessa pätee samat asiat kuin työnohjauksessa yleensä. Työnohjausta määritellään ja toteutetaan monin tavoin, kuten olen työnohjauksen teoriaosiossa todennut. Työnohjausta omasta mielestäni selkeimmin määrittää Suomen Työnohjaajien määritelmä, jonka mukaan ”työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kokemusten ja tunteiden tulkitsemista ja jäsentämistä”.

Opettajien työnohjauksesta puhuttaessa esiin nousee kysymys siitä, onko työnohjaajalla oltava opetusalan tuntemusta. Tämä tulee esiin mm. Opetusalan Ammattiliiton (OAJ, 2020a) määritelmässä työnohjauksesta, jossa työnohjaajalta vaaditaan perehtyneisyys opetus- ja kasvatustyöhön. Tässä tutkimuksessa tuli erityisopettajilta vahvasti esiin se, että työnohjaajan erityisopetusymmärrys on työnohjauksen onnistumisen kannalta yksi olennaisista asioista työnohjaajan osaamisen lisäksi. Tästä on käyty keskustelua myös työnohjaajien keskuudessa puolesta ja vastaan. Osan mielestä työnohjaajan koulutus antaa pätevyyden ohjata ammatillisesti työtä ja työssä kehittymistä. Osan mielestä työnohjauksen substanssiosaaminen on tärkeää, jotta voi tukea juuri siihen työhön liittyvissä asioissa. On totta, että oman alan ulkopuolelta tuleva ulkopuolelta tuleva voi nähdä asioita eri tavoin, mutta oma mielipiteeni on, että tietyillä aloilla kuten erityisopetus ja lastensuojelu substanssiosaamisesta on hyötyä niin ohjattaville kuin työnohjaajalle.

Työnohjauksen merkitys ammatillisena tukena työn haasteiden pohtimisessa ja kuormittavuuden purkamisen paikkana sekä vertaistukena koettiin tärkeänä. Ammatillinen kehittyminen tapahtuu omaa ammatti-identiteettiä pohtimalla kuten Salovaara ja Honkonen (2000, s. 25) tuovat esiin. Erityisopettajan ammatillisen kehittymisen edellytys on oman itsensä ja työn reflektointi, joka mahdollistuu työnohjauksessa. Tämän tutkimuksen perusteella voin todeta, että työnohjauksella on merkitystä erityisopettajan työhyvinvointiin ja ammatilliseen kehittymiseen.

Väistämättä oma työnohjaajataustani näkyy tutkimusaiheen valinnassa sekä positiivisena asenteena työnohjaukseen. Olen pyrkinyt kuitenkin tuomaan esiin totuudenmukaisesti erityisopettajien kokemuksia työnohjauksesta myös negatiiviselta kannalta. Etenkin negatiiviset kokemukset työnohjaajan osaamiseen liittyen sekä erityisopettajien toive työnohjaajan erityisopetusymmärryksestä laittoivat pohtimaan omaa toimintaani ja osaamistani työnohjaajana. Erityisopettajat toivat esiin, että työnohjauksen onnistumiseen olennaisena tekijänä oli työnohjaajan osaaminen sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Paunonen–Ilmonen (2005, s. 198-204) esitti aiempaan tutkimukseen perustuen työnohjaajan profiilin koostuvan pätevyydestä, ominaisuudesta ja erityistaidoista. Nämä kaikki työnohjaajan

profiiliin liittyvät tekijät tulivat esille tässäkin tutkimuksessa. Työnohjaajakoulutuksia on Suomessa monia ja työnohjausta opetellaan antamalla työnohjausta jo opiskeluvaiheessa. Tämä tuli esiin erityisopettajien kokemuksissa negatiivisena kokemuksena. Työnohjaajan tulee noudattaa työnohjauksen eettisiä periaatteita (Suomen Työnohjaajat, 2020b), jolloin työnohjauksen työskentelyn on lähdettävä ohjattavien tarpeiden ja sovittujen tavoitteiden perusteella. Tällöin käytetyt menetelmät ja tehtävät eivät saa olla omien oppimistarpeiden perusteella valittuja. Olennaista on, että meistä työnohjaajista jokainen omalla toiminnallaan tekee työnohjausta tunnetuksi ja mielekkääksi työhyvinvoinnin sekä ammatillisen kehittymisen välineenä. Uskallan väittää, että jos työnohjauskokemuksista kerrotaan positiivisesti eteenpäin, työnohjaukseen toivottavasti hakeudutaan enemmän myös opetuslalla. Yleensäkin työnohjauksesta tiedon välittäminen jo tuleville opettajille ja erityisopettajille koulutuksen aikana olisi olennaista. Keskustellessani muiden opiskelijoiden kanssa, moni omassa graduryhmässäni ei ollut edes kuullut, että opettaja ja erityisopettajakin voi saada työnohjausta. Voisimmeko siis työnohjaajat jalkautua myös opettajakoulutukseen? Ehkä tätä kautta työnohjausta tiedettäisiin kysyä ja uskallettaisiin vaatia haastavan työn tueksi.

Tämä tutkimus oli pintaraapaisu erityisopettajan työnohjaukseen kokemusten kautta. Mielenkiintoni heräsi jatkotutkimukseen samasta aiheesta laajemmassa perspektiivissä erityisopettajien työnohjauksen saamisesta sekä syistä miksi työnohjaukseen hakeudutaan tai päästään. Olisi mielenkiintoista selvittää esimerkiksi saamistani Espoon kaupungin suomenkielisen opetustoimessa vuonna 2019 myönnettyistä työnohjauspäätöksistä (työnohjausta oli haettu erityisopettajien opettajille 44 kpl ja koko opetustoimeen 114 kpl) mihin ja millaista työnohjausta on saatu. Erityisopettajien ja opettajien työnohjauksen saaminen työhyvinvoinnin ja ammatillisen kehittymisen välineeksi rakenteisiin olisi myös jatkotutkimuksen arvoinen.

Lähteet

Ahteenmäki-Pelkonen, L. (2006). *Mikä ohjaa kirkon työnohjaajaa? Haastattelututkimus työnohjaajien teoreettisista lähestymistavoista*. Akateeminen väitöskirja. Helsinki. Yliopistopaino. Haettu 22.3.2020 osoitteesta.

<http://urn.fi/URN:ISBN:952-10-3492-0>

Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. (2012). *Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisen näköinen kuin tällä hetkellä*. TEM raportteja 4/2012.

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. (2016). *Työnohjauksen käsikirja*. Helsinki: BoD- Books on Demand

Alila, S. (2014). *”Työnohjaus auttaa löytämään vahvuuksia ja ...toimintakulttuurin luomisessa”*. *Työnohjaus inklusiivisen opettajuuden tukena*. Akateeminen väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Haettu 22.3.2020 osoitteesta

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-728-5>

AoIR (2012). *Ethical decision-making and Internet research: Version 2.0. Recommendations from the AoIR Ethics Working Committee*. Final Draft; Association of Internet Researchers. Haettu 22.3.2020 osoitteesta <http://aoir.org/reports/ethics2.pdf>

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998. Haettu 24.3.2020 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986#L3P4>

Bermejo-Toro, L., Prieto-Ursúa, M., Hernández, V. (2016). *Towards a model of teacher well-being: personal and job resources involved in teacher burnout and engagement*. *Educational Psychology*, 36:3, 481-501.

doi.org/10.1080/01443410.2015.1005006

Facebook. (2020). Haettu 22.3.2020 osoitteesta <https://web.facebook.com/facebook>

FICOM, 2020. *Internetin käyttö*. [sähköinen tietoaaineisto]. Haettu 5.3.2020 osoitteesta <https://www.ficom.fi/ict-ala/tilastot/internetin-k%C3%A4ytt%C3%B6>

Grönqvist, J. (2020). Sähköpostiviesti ”Erityisopettajien työnohjaamisesta kysymys”. Vastaaja Espoon kaupunki Juhani Grönqvist. Vastanottaja Teija Sahlström. 26.2.2020

Hakanen, J, Bakker, A & Schaufeli, W. (2006). *Burnout and work engagement among teachers*. Journal of School Psychology, 2006, 43(6), 495-513.
doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001

Hautamäki, J., Kivirauma, J., Lahtinen, U., Moberg, S., Savolainen, H. & Vehmas, S. (2015). *Erityispedagogiikan perusteet* (3. uud. p.). Jyväskylä: PS-kustannus.

Helsingin yliopisto. (2020). Opettajien kelpoisuusvaatimukset kouluasteittain ryhmiteltynä. Helsingin yliopisto kasvatustieteellinen tiedekunta. Haettu 24.3.2020 osoitteesta <https://www.helsinki.fi/fi/kasvatustieteellinen-tiedekunta/opiskelijaksi/opinto-oi-keudet-ja-kelpoisuudet/opettajien-kelpoisuusvaatimukset>

Hine, C. (2000). *Virtual Ethnography*. London: SAGE.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2004). *Tutki ja kirjoita* (10. osin uud. laitos.). Helsinki: Tammi.

Ilves, V., Kinnunen K., Länsikallio R. (2018). *Opetusalan työolobarometri*. OAJ:n julkaisusarja 5:2018. Haettu 28.2.2020 osoitteesta <https://www.oaj.fi/ajankoh-taista/julkaisut/2018/opetusalan-tyoolobarometri/>

Isomäki, H-K, Lappi, T-R, & Silvennoinen, J. (2013) Verkon etnografinen tutkimus. Teoksessa: Laaksonen, Salla-Maaria, Matikainen, Janne. & Tikka, Minttu (toim.). *Otteita verkosta. Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*. Tampere: Vastapaino. s. 150- 169.

Kananen, J. (2014). *Netnografia: Verkkoyhteisöjen tutkiminen opinnäytetyönä*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karvinen -Niinikoski, S, Rantalaiho, U-M & Salonen, J. (2007) *Työnohjaus sosiaalityössä*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Keski-Luopa, L. (2001). *Työnohjaus vai superviisaus, Työnohjausprosessin filosofisten ja kehityopsykologisten perusteiden tarkastelua*. Metanoia Instituutti. Oulu: Kirjapaino Kaleva.

Kosonen, M., Laaksonen, S.-M., Rydenfelt, H., & Terkamo-Moisio, A. (2018). *Sosiaalinen media ja tutkijan etiikka*. Media & Viestintä, 41(1).
doi.org/10.23983/mv.69924

Kozinets, R. V. (2010). *Netnography: Doing ethnographic research online*. London: SAGE.

Kuitunen, V. (2018) Polttomerkki [video] (c) Ville Kuitunen 2018. Haettu osoitteesta <https://www.youtube.com/watch?v=38BAzMwWjYA>

Laaksonen, S., Matikainen, J. & Tikka, M. (2013). *Otteita verkosta: Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*. Tampere: Vastapaino.

Laaksonen, S-M. (2018). *Taitavasti eettistä verkkotutkimusta*. Vastuullinen tiede Tutkimusetiikka ja tiedeviestintä Suomessa. Haettu 28.2.2020 osoitteesta

<https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimustyo/taitavasti-eettista-verkkotutkimusta>

Laine, S., Saaranen, T., Ryhänen, E. & Tossavainen, Kerttu. (2017) *Occupational well-being and leadership in a school community*. Health Education 117(1):24-38. doi.org/10.1108/HE-02-2014-0021

Markham, A. & Buchanan, E. (2012) *Ethical decision- making and internet research. Version 2.0. Recommendations from the AoIR Ethics Working Committee. Final Draft*; Association of Internet Researchers. Haettu 22.3.2020 osoitteesta <http://aoir.org/reports/ethics2.pdf>

Matikainen, J. (2008). *Verkko kasvattajana: Mitä aikuisen tulisi tietää ja ajatella verkosta?* Helsinki: Palmenia.

Niemelä, A. (2019). *Työnohjaus monikulttuuriosaamisen edistäjänä*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto. Haettu 22.3.2020 osoitteesta. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1149-0>

Ojanen, S. (1982). *Työnohjaus: Eräs keino opettajan henkisen kuormituksen keventämiseksi*. Oulu: Oulun yliopisto

Ojanen, S. (1985). *Opettajien työnohjaus kasvattajan tukena*. Espoo: Weilin+Göös.

Ojanen, S. (2006). *Ohjauksesta oivallukseen: Ohjausteorian kehittelyä* (4. uud. p.). Helsinki: Yliopistopaino.

Opetus- ja koulutussanasto OKSA (2018). *Opetus - ja koulutussanasto (OKSA)*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:22. Haettu 24.3.2020 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-571-6>

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (2020a). *Työelämäopas*. Haettu 28.2.2020 osoitteesta <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyohyvinvointi/tyoterveyshuolto-ja-varhainen-tuki/>

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (2020b). *Mitä opettajan työ on?* Haettu 28.2.2020 osoitteesta

<https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/>

Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (2020c). *Työhyvinvoinnin lukuvuosi 2019–2020*. Haettu 28.2.2020 osoitteesta <https://www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/>

Parrello, S., Ambrosetti, A., Iorio, I., & Castelli, L. (2019). *School Burnout, Relational, and Organizational Factors*. *Frontiers in psychology*, 10, 1695, 1-6.

doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01695

Paunonen-Ilmonen, M. (2005). *Työnohjaus toiminnan laadun varmistaja* (uudistettu 3.painos). Helsinki: WSOY.

Perusopetusasetus 852/1998. Haettu 24.3.2020 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980852>

Perusopetuslaki 628/1998. Haettu 24.3.2020 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>

Pyhältö, K., Pietarinen, J., Salmela-Aro, K. (2011). *Teacher–working-environment fit as a framework for burnout experienced by Finnish teachers*. *Julkaissussa Teaching and Teacher Education* 2011, 27(7), 1101-1110

doi.org/10.1016/j.tate.2011.05.006

Ruusuvuori, J & Nikander, P. (2017) Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Aho, A. L., Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tampere: Vastapaino.

Ruutu, S. & Salmimies, R. (2015). *Työnohjaajan opas*. [Helsinki]: Talentum Pro.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 22.3.2020 osoitteesta. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>

Sahlström, T. (2019). *Opettajien jaksamiseen vaikuttavat tekijät perusopetuksessa*. Kasvatustieteen aineopintojen seminaarityö. Painamaton julkaisu. Helsingin avoinyliopisto.

Saiti, A. and Papadopoulos, Y. (2015). "School teachers' job satisfaction and personal characteristics: A quantitative research study in Greece ". International Journal of Educational Management, 29 (1), 73-97. doi.org/10.1108/IJEM-05-2013-0081

Salovaara, R. & Honkonen, T. (2013). *Voi hyvin, opettaja!* Jyväskylä: PS-Kustannus.

Sanastokeskus ry, TSK. (2010). *Sosiaalisen median sanasto*. Haettu 21.3.2020 osoitteesta http://www.tsk.fi/tiedostot/pdf/Sosiaalisen_medan_sanasto.pdf

Sava, I. (1985). *Työnohjaus opettajien tietoisuuden kasvun välineenä: Tapaustutkimus kahdesta työnohjausryhmästä*. Hki: [Helsingin yliopisto].

Sava, I. (1987). *Työnohjaus ja opettajan tietoisuus*. Helsinki: Oy Gaudeamus Ab.

Soini, T., Pyhältö, K. & Pietarinen, J. (2010) *"Jaksamista ja oppimista muuttavassa peruskoulussa" - tutkimushankkeen (2007-2009) loppuraportti*. Helsingin yliopisto, Tampereen yliopisto, Itä-Suomen yliopisto. Haettu 30.3.2020 osoitteesta <https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/107110Loppuraportti.pdf/91a9fe77-b95b-4630-bf65-6e28abb9a6a9>

Spoof, M. (2007). *"Pintaa syvemmälle": Eettinen pohdinta opettajan voimavarana luokanopettajan ja erityisopettajan silmin*. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: University of Helsinki. Akateeminen väitöskirja. Haettu 24.3.2020 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-3595-1>

Sosiaali- ja terveysministeriö STM (2020). *Työhyvinvointi*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 29.3.2020 osoitteesta. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Stenberg, K. (2011). *Riittävän hyvä opettaja*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Suomen Työnohjaajat ry. (2020a). *Työnohjaus*. Haettu 28.2.2020 osoitteesta <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>

Suomen Työnohjaajat ry. (2020b) *Työnohjauksen eettiset periaatteet*. Haettu 3.3.2020 osoitteesta. <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/eettiset-periaatteet>

Suomen Työnohjaajat ry. (2020c). *Työnohjaajan STOrY nimike*. Haettu 3.3.2020 osoitteesta. <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/tyonohjaaja-story-nimike>

Suomen Työnohjaajat ry. (2020d). *Työnohjaussopimus*. Haettu 3.3.2020 osoitteesta. <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/tyonohjaussopimus>

Suomen virallinen tilasto SVT. (2019): *Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö* [verkkajulkaisu]. ISSN=2341-8699. Haettu 5.3.2020 osoitteesta. Helsinki: Tilastokeskus

Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/sutivi/index.html>

Suoranta Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turtiainen, R & Östman, S. (2013). Verkkotutkimuksen eettiset haasteet: Armi ja anoreksia. Teoksessa: Laaksonen, Salla-Maaria, Matikainen, Janne & Tikka,

Minttu (toim.). *Otteita verkosta. Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*. Tampere: Vastapaino.

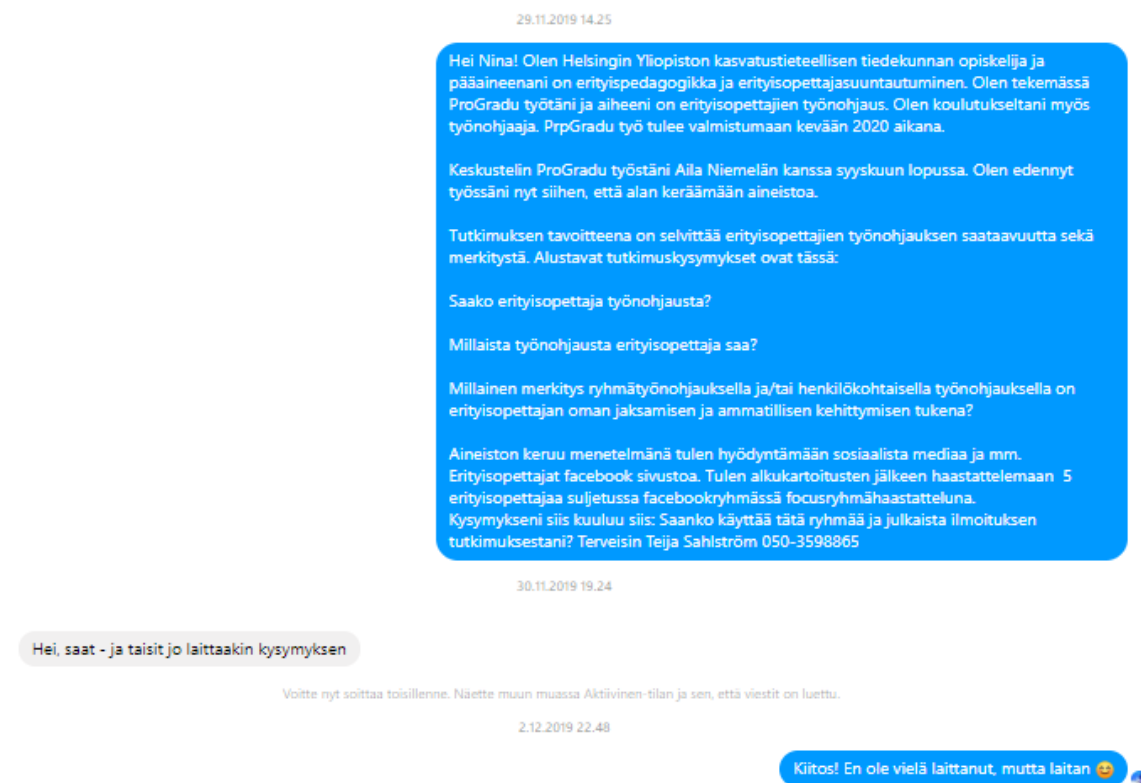
Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Viitattu 21.3.2020. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Työsuojeluhallinto. (2020). *Psykososiaalinen kuormitus*. Haettu 29.3.2020 <https://www.tyosuoja.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Östman, S & Turtiainen, R. (2016). *From research ethics to researching ethics in an online specific context*. Media and communication 4: 4, 66-74. <http://dx.doi.org/10.17645/mac.v4i4.571>

Liitteet

Liite 1. Lupa tutkimuskutsu julkaisuun yhteisön ylläpitäjältä



Hei Nina! Olen Helsingin Yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan opiskelija ja pääaineenani on erityispedagogikka ja erityisopettajasuuntautuminen. Olen tekemässä Pro gradu työtäni ja aiheeni on erityisopettajien työnohjaus. Olen koulutukseltani myös työnohjaaja. Pro gradu työ tulee valmistumaan kevään 2020 aikana.

Keskustelin Pro gradu työstäni Aila Niemelän kanssa syyskuun lopussa. Olen edennyt työssäni nyt siihen, että alan keräämään aineistoa.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää erityisopettajien työnohjauksen saatavuutta sekä merkitystä. Alustavat tutkimuskysymykset ovat tässä:

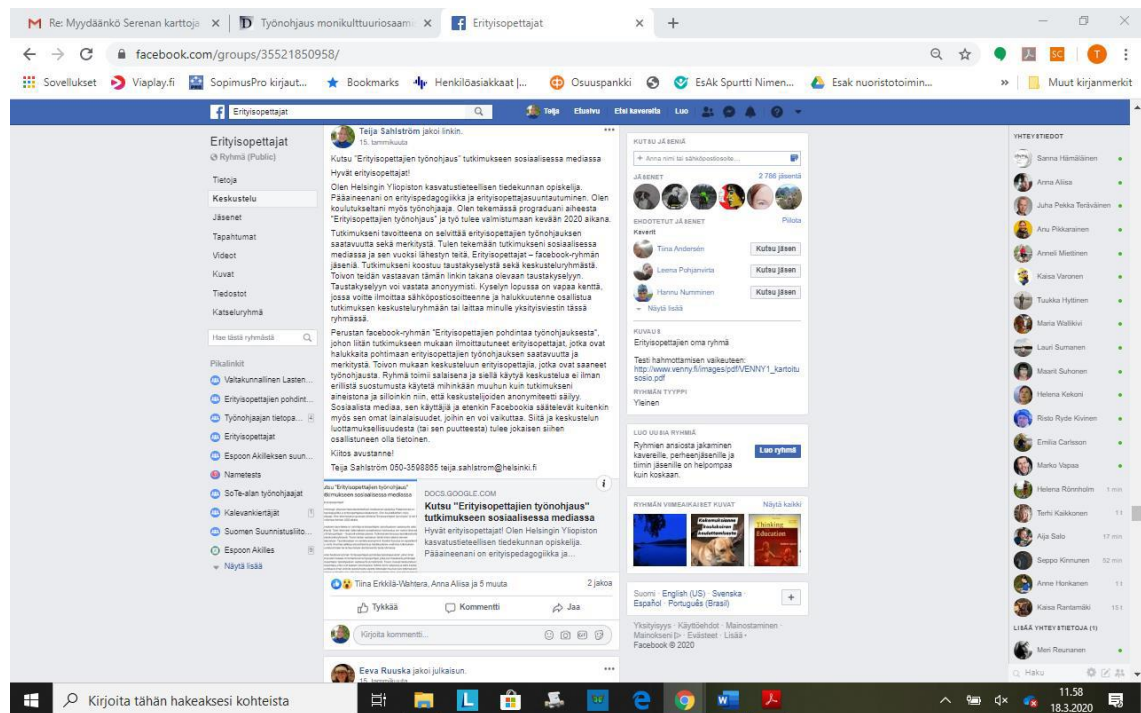
Saako erityisopettaja työnohjausta?

Millaista työnohjausta erityisopettaja saa?

Millainen merkitys ryhmätyönohjauksella ja/tai henkilökohtaisella työnohjauksella on erityisopettajan oman jaksamisen ja ammatillisen kehittymisen tukena?

Aineiston keruu menetelmänä tulen hyödyntämään sosiaalista mediaa ja mm. Erityisopettajat Facebook-sivustoa. Tulen alkukartoitusten jälkeen haastattelemaan 5 erityisopettajaa suljetussa Facebook-ryhmässä fokusryhmähaastatteluna. Kysymykseni siis kuuluu siis: Saanko käyttää tätä ryhmää ja julkaista ilmoituksen tutkimuksestani? Terveisin Teija Sahlström 050-3598865

Liite 2. Tutkimuskutsu



Kutsu "Erityisopettajien työhönjaus" tutkimukseen sosiaalisessa mediassa

Hyvät erityisopettajat!

Olen Helsingin Yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan opiskelija. Pääaineenani on erityispedagogiikka ja erityisopettajasuuntautuminen. Olen koulutukseltani myös työhönjaaja. Olen tekemässä pro graduani aiheesta "Erityisopettajien työhönjaus" ja työ tulee valmistumaan kevään 2020 aikana.

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää erityisopettajien työhönjauksen saatavuutta sekä merkitystä. Tulen tekemään tutkimukseni sosiaalisessa mediassa ja sen vuoksi lähestyn teitä, Erityisopettajat Facebook-ryhmän jäseniä. Tutkimukseni koostuu taustakyselystä sekä keskusteluryhmästä. Toivon teidän vastaavan tämän linkin takana olevaan taustakyselyyn. Taustakyselyyn voi vastata anonyymisti. Kyselyn lopussa on vapaa kenttä, jossa voitte ilmoittaa sähköpostiosoitteenne ja halukkuutenne osallistua tutkimuksen keskusteluryhmään tai laittaa minulle yksityisviestin tässä ryhmässä.

Perustan Facebook-ryhmän "Erityisopettajien pohdintaa työhönjauksesta", johon liitän tutkimukseen mukaan ilmoittautuneet erityisopettajat, jotka ovat halukkaita pohtimaan erityisopettajien työhönjauksen saatavuutta ja merkitystä. Toivon mukaan keskusteluun erityisopettajia, jotka ovat saaneet työhönjausta. Ryhmä toimii salaisena ja siellä käytyä keskustelua ei ilman erillistä suostumusta käytetä mihinkään muuhun kuin tutkimukseni aineistona ja silloinkin niin, että keskustelijoiden anonymiteetti säilyy. Sosiaalista mediaa, sen käyttäjiä ja etenkin Facebookia säätelevät kuitenkin myös sen omat lainalaisuudet, joihin en voi vaikuttaa. Siitä ja keskustelun luottamuksellisuudesta (tai sen puutteesta) tulee jokaisen siihen osallistuneen olla tietoinen.

Kiitos avustanne!

Teija Sahlström 050-3598865 teija.sahlstrom@helsinki.fi

Liite 3. Taustakysely

Taustakysely erityisopettajille *

erityslastentarhanopettaja

erityisluokanopettaja alakoulussa

erityisluokanopettaja yläkoulussa

erityisopettaja alakoulussa

erityisopettaja yläkoulussa

erityisopettaja 2.asteella (lukio, ammatillinen koulutus tms.)

Muu:

Olen toiminut erityisopetuksessa *

0-2 vuotta

2-5 vuotta

5-10 vuotta

yli 10 vuotta

Työpaikkani sijainti *

Valitse

Olen saanut työnohjausta *

Kyllä. Jatka seuraavaan osioon.

Ei.

Työnohjausta saaneet

Vaihtoehto 1

Jos vastasit kyllä (olen saanut työnohjausta), millaista työnohjausta olet saanut yksilötyönohjaus

ryhmätyönohjaus omassa koulussa

ryhmätyönohjaus alueellisesti

konsultaatio

Muu:

Haluan osallistua tutkimukseen suljetussa Facebook-ryhmässä. Sähköposti-osoitteeni on

Oma vastauksesi

Kiitos osallistumisestasi!

Liite 4. Ryhmän alkutiedote

The screenshot shows a Facebook group page for 'Erityisopettajien pohdintaa työnohjauksesta'. The post, made by Teija Sahlström, describes a research group for special education teachers. The text of the post is as follows:

Tietoja ryhmästä

Kuvas

Hyvät erityisopettajat!

Tämä on suljettu keskusteluryhmä "Erityisopettajien pohdintaa työnohjauksesta", jonka tavoitteena on toimia Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan erityispedagogiikan pro gradu työnt "Erityisopettajien työnohjaus" aineiston keruuna. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää erityisopettajien työnohjauksen saatavuutta sekä merkitystä. Ryhmään kutsutaan ne erityisopettajat, jotka ilmaisivat halukkuutensa Erityisopettajien Facebookissa julkaistussa taustakyselyssä osallistua tutkimukseen keskusteluryhmässä.

Ryhmä toimii salaisena ja siellä käytyä keskustelua ei ilman erillistä suostumusta käytetä mihinkään muuhun kuin tutkimukseni aineistona ja silloinkin niin, että keskustelijoiden anonymiteetti säilyy. Sosiaalista mediaa, sen käyttäjiä ja etenkin Facebookia säätelevät kuitenkin myös sen omat lainalaisuudet, joihin en voi vaikuttaa. Tästä tulee jokaisen osallistuvan olla tietoinen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Kiitos avustanne!
Teija Sahlström 050-3598865 teija.sahlstrom@helsinki.fi

Yksityinen
Vain jäsenet voivat nähdä, keitä ryhmässä on ja mitä jäsenet julkaisevat

Pilotettu
Vain jäsenet voivat löytää tämän ryhmän

Yleinen

The right side of the screenshot shows a list of group members, including Päivi Sinko, Juha Pekka Teräväinen, Petrus Hanhjärvi, Kasper Launis, Kaisa Varonen, Satu Haimela, Lauri Sumanen, Mirikka Kuusivaara, Hanna Ahlola, Meri Joensuu, Heidi Hedu Lemola, Laura Mononen, and Henna Pilt.

Hyvät erityisopettajat!

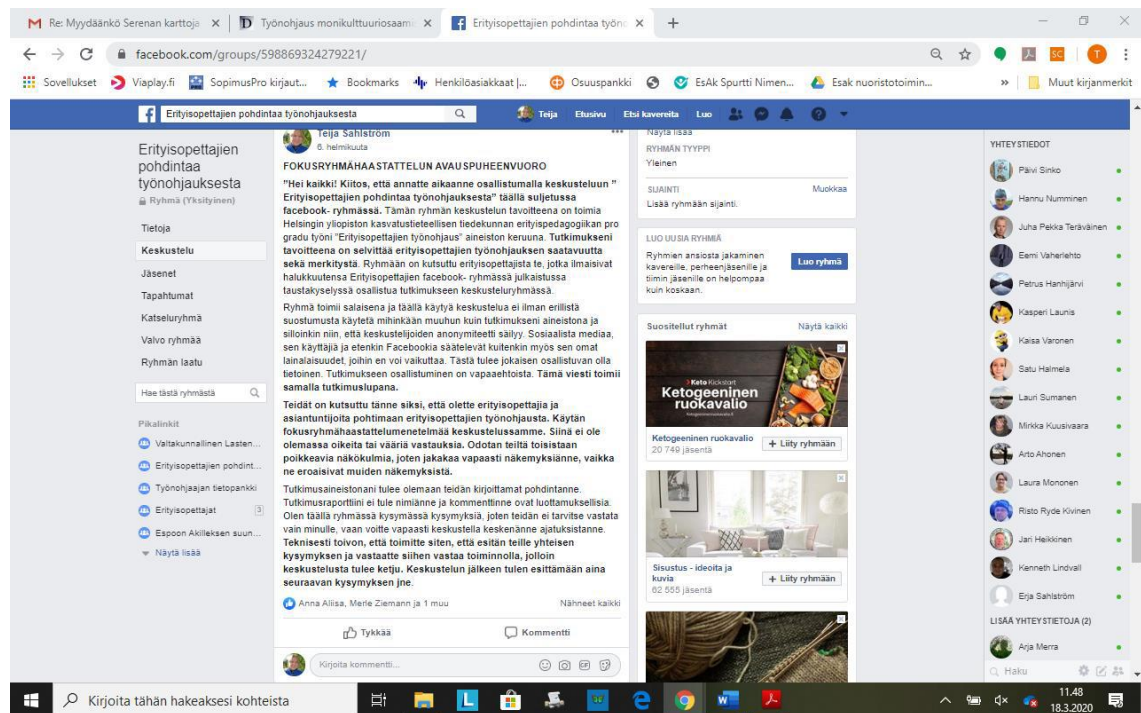
Tämä on suljettu keskusteluryhmä "Erityisopettajien pohdintaa työnohjauksesta", jonka tavoitteena on toimia Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan erityispedagogiikan pro gradu työnt "Erityisopettajien työnohjaus" aineiston keruuna. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää erityisopettajien työnohjauksen saatavuutta sekä merkitystä. Ryhmään kutsutaan ne erityisopettajat, jotka ilmaisivat halukkuutensa Erityisopettajien Facebookissa julkaistussa taustakyselyssä osallistua tutkimukseen keskusteluryhmässä.

Ryhmä toimii salaisena ja siellä käytyä keskustelua ei ilman erillistä suostumusta käytetä mihinkään muuhun kuin tutkimukseni aineistona ja silloinkin niin, että keskustelijoiden anonymiteetti säilyy. Sosiaalista mediaa, sen käyttäjiä ja etenkin Facebookia säätelevät kuitenkin myös sen omat lainalaisuudet, joihin en voi vaikuttaa. Tästä tulee jokaisen osallistuvan olla tietoinen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Kiitos avustanne!

Teija Sahlström 050-3598865 teija.sahlstrom@helsinki.fi

Liite 5. Fokusryhmähaastattelun avauspuheenvuoro



FOKUSRYHMÄHAASTATTELUN AVAUSPUHEENVUORO

"Hei kaikki! Kiitos, että annatte aikaanne osallistumalla keskusteluun " Erityisopettajien pohdintaa työhajauksesta " täällä suljetussa Facebook-ryhmässä. Tämän ryhmän keskustelun tavoitteena on toimia Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan erityispedagogiikan pro gradu työni "Erityisopettajien työhajaus" aineiston keruuna. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää erityisopettajien työhajauksen saatavuutta sekä merkitystä. Ryhmään on kutsuttu erityisopettajista te, jotka ilmaisivat halukkuutensa Erityisopettajien Facebook-ryhmässä julkaistussa taustakyselyssä osallistua tutkimukseen keskusteluryhmässä.

Ryhmä toimii salaisena ja täällä käytyä keskustelua ei ilman erillistä suostumusta käytetä mihinkään muuhun kuin tutkimukseni aineistona ja silloinkin niin, että keskustelijoiden anonymiteetti säilyy. Sosiaalista mediaa, sen käyttäjiä ja etenkin Facebookia säätelevät kuitenkin myös sen omat lainalaisuudet, joihin en voi vaikuttaa. Tästä tulee jokaisen osallistuvan olla tietoinen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Tämä viesti toimii samalla tutkimuslupana.

Teidät on kutsuttu tänne siksi, että olette erityisopettajia ja asiantuntijoita pohtimaan erityisopettajien työhajauksista. Käytän fokusryhmähaastattelumenetelmää keskustelussamme. Siinä ei ole olemassa oikeita tai vääriä vastauksia. Odotan teiltä toisistaan poikkeavia näkökulmia, joten jakakaa vapaasti näkemyksiänne, vaikka ne eroaisivat muiden näkemyksistä.

Tutkimusaineistonani tulee olemaan teidän kirjoittamat pohdintanne. Tutkimusraporttiini ei tule nimiänne ja kommenttinne ovat luottamuksellisia. Olen täällä ryhmässä kysymässä kysymyksiä, joten teidän ei tarvitse vastata vain minulle, vaan voitte vapaasti keskustella keskenänne ajatuksistanne. Teknisesti toivon, että toimitte siten, että esitän teille yhteisen kysymyksen ja vastaatte siihen vastaa toiminnolla, jolloin keskustelusta tulee ketju. Keskustelun jälkeen tulen esittämään aina seuraavan kysymyksen jne.

Liite 6. Fokusryhmähaastattelusuunnitelma ja kysymysrunko

HAASTATTELU

Aloitetaanpa. Ihan aluksi haluan kiittää, että halusitte osallistua tutkimukseeni. Toivoisin, että vastaisitte ensin,

1. **Miksi olet alun perin liittynyt Erityisopettajat Facebook-ryhmään sekä**
2. **Miten kiinnostuit tulemaan mukaan tutkimukseen ja tähän keskusteluryhmään?**
Palataan myös taustakyselyssä kysyttyihin kysymyksiin, jotta me kaikki ryhmässä tiedämme, keitä me olemme.
3. **Mikä on oma erityisopettajataustasi? Oletko erityisopettaja vai erityisluokanopettaja ja millä kouluasteella ja missä työtäsi teet?**
4. **Mitä haasteita mielestäsi erityisopettajan työssä on?**
5. **Mitä tukitoimia kokemuksesi mukaan erityisopettajalla on saatavilla työnsä tueksi?**
6. **Millaista työnohjausta olet saanut ja mitkä ovat kokemuksesi työnohjauksesta?**
7. **Mikä on käsityksesi yleisesti siitä, millaista erityisopettajien työnohjaus on nykyisin? Saako erityisopettaja työnohjausta ja millaista työnohjausta erityisopettaja saa?**
8. **Mikä on käsityksesi, miten erityisopettajien työnohjaus järjestetään konkreettisesti?**
9. **Mikä merkitys ryhmätyönohjauksella ja/tai henkilökohtaisella työnohjauksella on ollut omaan jaksamiseen erityisopettajana?**
10. **Mikä merkitys ryhmätyönohjauksella ja/tai henkilökohtaisella työnohjauksella on ollut omaan ammatilliseen kehittymiseen erityisopettajana?**
11. **Miten työnohjaus voisi mielestäsi tukea opettajuuden ja erityisopettajuuden kehittymistä?**
12. **Mitä haluaisit vielä sanoa tähän tutkimusteemaan liittyen? Mitä olen jättänyt kysymättä?**

Loppupuheenvuoro, tutkimukseen osallistumisesta kiittäminen ja aineistonkeruun lopettamisesta ilmoittaminen, ryhmän jatkaminen, tulosten julkaiseminen.

Liite 7. Esimerkki analyysistä

Haastateltava	Kysymys ja vastaus	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty	Alaluokka	yläluokka	Pääluokka
Ope 2	Pidän sitä välttämättömänä työssä jaksamisen kannalta	Pidän sitä välttämättömänä työssä jaksamisen kannalta	työnohjaus välttämättömyys työssä jaksamisen kannalta	työnohjaus jaksamisen välineenä	työhyvinvointi	työnohjauksen merkitys
Ope2	Työnantaja määräsi koko työyhteisön ryhmätyönohjaukseen. Syynä ristiriidat työyhteisössä. Suurin osa tuli tapausmisiin asenteella: me kaikki joudumme istumaan täällä vaikka tuo yksi henkilö on syyppää kaikkeen huonoon työpaikallamme	Työnantaja määräsi koko työyhteisön ryhmätyönohjaukseen. Syynä ristiriidat työyhteisössä. Suurin osa tuli tapausmisiin asenteella: me kaikki joudumme istumaan täällä vaikka tuo yksi henkilö on syyppää kaikkeen huonoon työpaikallamme	työnohjaukseen määrääminen työnohjauksen syy työnohjaukseen motivoituminen	työnohjauksen pakollisuus	työohjauksen saatavuus	työnohjauksen saaminen
Ope1	Olisi tärkeää, että ohjaaja ymmärtäisi juuri sinun työsi haasteet. Itse toivoin alunperin myös, että työnohjaajalla olisi kokemusta erityisluokanopettajuudesta, muttei sellaista henkilöä löytynyt. Olisi mielenkiintoista tietää paljonko tämä vaikuttaa siihen, kuinka hyvänä työnohjauksen kokee.	Olisi tärkeää, että ohjaaja ymmärtäisi juuri sinun työsi haasteet. Itse toivoin alunperin, että myös työnohjaajalla olisi kokemusta erityisluokanopettajuudesta, muttei sellaista ole löytynyt. Olisi mielenkiintoista tietää paljonko tämä vaikuttaa siihen, kuinka hyvänä työnohjauksen kokee.	toive työnohjaajan ymmärryksestä erityisopettajan työn haasteista toive työnohjaajan kokemuksesta erityisluokanopettajuudesta sopivaa työnohjaajaa ei ole löytynyt pohdinta miten sopivan työnohjaajan löytymisen vaikuttaa siihen kuinka hyvänä työnohjauksen kokee	työnohjaajan ymmärrys erityisopetuksesta työnohjaajalla ei erityisluokkaopettajakokemusta sopivan työnohjaajan vaikutus kokemukseen työnohjauksesta	työnohjaajan erityisopetuksen työnohjaajana	työnohjaajan erityisopetussymmärrys